

La ética en el contexto organizacional venezolano¹

Recibido: 03/03/2011 • Revisado: 10/04/2011
Aceptado: 25/04/2011

Morales, José Tadeo ^{2*}

Martínez de Tortolero, Evelyn ^{3**}

Resumen >>

La presente investigación tiene por objetivo desarrollar una reflexión epistemológica de la ética en el contexto organizacional venezolano. Se contrasta la percepción que se tiene en la actualidad de una sociedad en crisis con una aparente ausencia de valores en las organizaciones públicas y privadas con evidencias como los casos de PDVAL o el de estafas inmobiliarias. En el desarrollo del estudio se entrelazan elementos característicos de la cultura y otros propios de la gerencia como es la toma de decisiones. El carácter es documental orientado a generar conjeturas, desde el análisis del discurso, a las distintas perspectivas éticas en los contextos de las organizaciones venezolanas. Como conclusión principal destaca que el problema ético es de la persona y se refleja en la organización.

Palabras Clave: Ética, Organización, Persona, Cultura organizacional.

Abstract >>

ETHICS IN THE VENEZUELAN ORGANIZATIONAL CONTEXT

The objective is to develop an epistemological reflection about ethics in the Venezuelan organizational context, contrasting with the current society in crisis, with an apparent absence of values, demonstrated in public and private organizations. It is also connected to cultural and management elements towards the decision making in this cultural context. The investigation has a documentary character, oriented to generate conjectures from the analysis of the discourse to the different ethical perspectives in different contexts, coming from several of the Venezuelan organizations. The main conclusion is that ethics is related to the individual rather than the institutions and it is reflected in the organization.

Key words: *Ethics, Organization, individual, organizational Culture.*

1 Investigación desarrollada en el Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Línea de Investigación Epistemología. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

2 * Lic. en Educación mención Matemática. Magister en Enseñanza de la Matemática. Dr. en Educación. Prof. Asociado adscrito al Departamento de Filosofía de la Facultad de Educación. Candidato a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales en la Universidad de Carabobo. protadeomorales@yahoo.es, protadeomorales@gmail.com.

3 ** Profesora de la Universidad de Carabobo

1. Introducción

El debate en torno a la ética ha estado presente históricamente y actualmente en el campo organizacional, se esté dando una amplia discusión debido a los escándalos desarrollados por organizaciones de prestigio internacional como Enron, Lehman Brothers y Parmalat, entre otros. Estas situaciones, según Bungartz (2010), han incentivado que las organizaciones comiencen a aceptar una cultura de riesgo. Para el contexto regional y local empresarial, Venezuela no escapa de esta realidad ética y basta sólo recordar en el año 2010, las situaciones críticas en organizaciones públicas como PDVAL (empresa del Estado venezolano dedicada a la importación y distribución de alimentos) o los casos de estafas inmobiliarias sucedidas en el sector privado. Muy a pesar de ello, esta situación no es nueva, pues el tema sobre el cómo actuar, llamado virtud, puede ser encontrado en los diálogos de Platón (Reyes, Romero, De Onís, Baeza y Arciniegas, 1973: 334-335) unos tres siglos antes de Cristo, al preguntar sobre ello a Menón:

No es difícil, Sócrates, responder. Primeramente, si quieres hablar de la virtud de un hombre, es manifiesto que la virtud de un hombre consiste en ser capaz de administrar los asuntos de la ciudad, con lo que poder beneficiar a los amigos y dañar a los enemigos, procurando por su parte evitar todo sufrimiento. Si se trata de la virtud de una mujer, no es difícil contestar que consiste en administrar bien su casa para mantenerla en buen estado...

El autor indica lo ético como parte fundamental del ser humano, insistiendo en lo organizacional como dirigir la ciudad (gerencia pública) así como su casa, pero haciéndolo de forma tal que logre ayudar a los

suyos y, por otra parte, dañar a los enemigos. Todo esto tratando de evitar el sufrimiento es decir, con equidad y justicia, lo cual indica, de manera incipiente, el obrar y hacer de la persona en su individualidad pero en función de una colectividad (organización pública).

Desde el contexto venezolano, para Camacho (2002), la corrupción es parte de un proceso histórico presente desde la colonia con prácticas de contrabando, siendo un tipo de conducta aprendida según la psicología de Bandura. Continuando en la historia, a finales del siglo XIX y principios del XX, González (1994: 41) esboza los planteamientos de una ética mercantil por parte de la Cámara de Comercio de Caracas descrita en el siguiente enunciado:

La convicción de que la riqueza y el progreso material aseguraban un mundo mejor, de que el trabajo debía guiarse por el respeto a las normas de ganancia y de propiedad, y de que la meta de los negocios debía ser multiplicación del capital, eran básicamente esos valores.

Pero la diferencia en cuanto a la magnitud del mercado, establecía también una distancia en cuanto al estilo, marcado entre los comerciantes de Venezuela por la prudencia, la desconfianza de la ganancia puramente especulativa, la sobriedad en el gasto, el respeto por los compromisos adquiridos, el rechazo a la competencia desleal y la transgresión de los valores aceptados, que sin embargo, ocurría dentro de la misma comunidad.

De manera interesante, la autora describe una situación asumida en ese momento por la Cámara y que da lugar a reflexiones en torno a la ética. Asimismo, plantea (González, op. Cit.: 42):

En este período la Cámara se ocupó de tres asuntos vinculados con la ética mercantil: el contrabando, las quiebras fraudulentas y el peso deficiente de las mercancías... El contrabando porque era además una competencia desleal y por tanto planteaba un conflicto de interés, provocó, en 1896, la reacción más enérgica de la Cámara, al punto de aprobar la expulsión de uno de sus miembros fundadores.

De alguna manera el manifiesto sobre los tres asuntos: contrabando, quiebra y peso deficiente en las mercancías llaman la atención y reacción de la Cámara de Comercio como representación del movimiento empresarial de la época en cuanto a la actitud ética, principios y valores. Sin embargo, situaciones como el contrabando desarrollado desde la Colonia, actitudes desleales y fraudes, de alguna manera, permanecen hasta hoy y pueden verse reflejadas en lo expuesto anteriormente en organizaciones del sector público y privado. Esta realidad hace pertinente el reflexionar en torno a la ética y sus implicaciones en la realidad organizacional.

Por otra parte, en la actualidad se habla permanentemente de una sociedad en *crisis* y de una aparente ausencia de valores. Sin embargo, los antecedentes de esta situación, en cuanto a una crisis social, viene planteado por Luciani (1997) en un análisis de la ética en el contexto de los neos a partir de la llamada posmodernidad, lo cual encuentra su fundamentación en lo planteado por Cortina (2000:46):

Creo que lo verdaderamente característico del mundo de hoy, en lo que a ética concierne, no es el surgimiento de nuevas corrientes; por el contrario, me parece que nos hallamos en una época de “neos”, explícitos e implícitos. La novedad, radica más bien, a mi juicio, en el

hecho de que las distintas tendencias hayan ido adoptando similares actitudes en puntos cruciales.

De esta forma se inicia un estudio de las distintas perspectivas éticas y los contextos emergentes insistiendo en el carácter epistemológico, y tal como lo advierte reiteradamente Martínez (2008, 2001, 2000) en cuanto a la crisis, no de carácter paradigmático exclusivamente sino de aspectos filosóficos; es decir, de elementos que van desde lo ontológico, gnoseológico, metodológico, teleológico y de manera crucial, lo axiológico. En principio, se advierte un cambio de realidad.

Del mismo modo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela artículo 2, establece:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

En tal sentido, el Estado plantea en su declaración de principios, elementos significativos de la realidad como la responsabilidad social, los derechos humanos y la ética, los cuales serían además los soportes de carácter ontológico de la sociedad en construcción. Por ende, estos elementos deben verse reflejados en el contexto organizacional y cada organización debería hacerlos suyos y participar de estos por ser parte de la sociedad. Es decir, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es el garante de la acción de las organizaciones

pues reúne y conjuga, como Carta Magna, principios y valores rectores de la sociedad y en consecuencia de las organizaciones. No obstante, puede haber contextualización y puntualización del problema axiológico en las organizaciones como lo manifiestan los empresarios de Nicaragua (2006) cuando proponen:

Una Guía de Ética Empresarial nos encamina a apropiarnos de paradigmas morales y éticos más acordes a los estándares occidentales de justicia y transparencia. En este sentido, podemos afirmar que una Guía de Ética Empresarial es un paso trascendental en la ruta correcta a llenar estos requisitos.

Con ello, un conjunto de organizaciones ven como necesarias asumir principios y valores, los cuales determinen sus acciones y todo el contexto organizacional sin importar su misión y visión. Lo importante es el comportamiento en atención a valores asumidos como identidad y cultura organizacional. En este sentido, se hace necesario estudiar la ética y sus implicaciones en el contexto de la organización, teniendo presente que la misma está conformada por personas que son parte de la sociedad. El análisis es de carácter hermenéutico bajo la perspectiva de Gadamer (2005), quien refiere la hermenéutica como la búsqueda de sentido de lo humano, teniendo presente que los gerentes, administradores y directivos responsables de las toma de decisiones son personas quienes hacen su labor en torno a una axiología y principios determinados en lo personal e institucional. La investigación es documental para lo cual se analizan distintos textos y lecturas referentes a la ética.

Ética como problema de actualidad

Hoy, el problema ético no se reduce sólo al ámbito académico denominado filosofía moral, sino que es una temática amplia, existencial, cotidiana y además cambiante. Cortina (2000), enfoca la ética enmarcada en nuevas tendencias por cuanto han surgido nuevos escenarios para dialogar entre las diferentes perspectivas éticas como las clasificadas por Vidal (2004: 9) de: “Libertarias individualistas, Emotivismo, Espontaneísmo, Epicureísmo y Hedonismo, Desicionismo, Pragmatismo: Altruismo, Marxismo, Utilitarismo, Positivismo, Éticas formales, Intuicionistas, Valorativa, Aristotélica o tomista”. Es decir, todo un abanico de posibilidades mediante las cuales se debate sobre el actuar humano en función principios y acuerdos.

Continuando con lo anterior, hay una reflexión de las particularidades de cada corriente por ser parte de un programa de estudio. No obstante, el discurso sobre la ética se acrecienta y algunos como Ruíz (2008), plantea la ética en torno al diálogo y su implicación en la acción pedagógica. Morales (2010), refuerza de lo genuino del diálogo, la perspectiva del encuentro trascendente estudiante-educador. No obstante, Morin (2006), quien ha sido representante en temas de filosofías de la UNESCO, frente a los cambios de paradigma y el problema del método como situación emergente de la consolidación de una nueva sociedad denominada la era planetaria, esgrime su tratado de Ética. En este sentido, abarca todo un sin fin de realidades, lo individual, político, incertidumbre, ética, entre otros. Por su parte Bauman (2006), en el debate de los

cambios de épocas, propone la ética bajo la connotación de posmoderna con una temática interesante de elusivos fundamentos. Precisa no solamente el debate, sino la importancia del tema para superar cualquier extremismo.

Sin embargo, Corominas (2000), en atención a la ética desde la perspectiva de Zubiri, aclara el término discerniendo entre carácter y costumbre. Ahora bien, para Russell (1993: 11):

El fin de la ética es, por sí mismo, descubrir proposiciones verdaderas acerca de la conducta virtuosa o viciosa; y que tales proposiciones forman parte de la verdad... El objetivo no es la práctica sino las proposiciones sobre la práctica. Coincidiendo con algunos de filosofía moral.

Como se puede observar, hay múltiples perspectivas en cuanto a ética se refiere, que van desde los positivistas lógicos como Russell hasta los postmodernos como Bauman (2006), sin contar con el pensamiento complejo de Morin (1995). A pesar de ello, en el contexto organizacional hay consideraciones muy significativas sobre principios y valores en función de los paradigmas. Luciani (1997), advierte la reducción de la persona, dentro de la empresa, a modos de producción en cuanto a la ética esbozando un doble sentido:

El colectivismo, desde el punto de vista ético, pierde el horizonte personalista y convierte al estado en dueño único y dominador del capital, en fin, en un estado capitalista. El problema no está en el traslado de medios de producción de unas manos a otras, de los individuos o grupos, al estado colectivo. El problema radica en la persona misma implicada en el proceso y en las condiciones estructurales que influyen directamente sobre la persona y el proceso.

Hay un problema *objetivo* (estructuras) y uno *subjetivo* (personal). El capitalismo, a su vez, también ahoga a la persona en los intereses *ego-y grupo-céntricos*, enmarcados dentro de una relación sujeto-objeto, en la que el sujeto es motivado por la necesidad y el objeto es adquirido por la utilidad.

Las organizaciones están integradas por personas pero quien actúa es el ser humano, por lo cual la ética es una dimensión estructural de la persona y su actuar no se reduce a la relación de trabajo dentro de un modo de producción. El actuar está en función de la conciencia y sobre esto dependerá la significación de la toma de decisiones. Por otra parte, para Briola (s. f), al hacer referencia al tema establece: "El hombre siempre actúa para obtener algún fin. La ética es la ciencia que le enseña actuar cómo conseguir ese fin". Rodríguez (1991:15), lo plantea desde la cultura y en referencia a la *Gaudium et Spes* manifestando:

Es propio de la persona humana no llegar a un nivel verdadera y plenamente humano si no es mediante la cultura, es decir, cultivando los bienes y valores naturales. Siempre pues, que se trate de la vida humana, naturaleza y cultura se hallan unidas estrechísimamente.

Cuando se establece el término persona, la ética hace un giro significativo propio, pues ella reside exclusivamente en lo humano. Al respecto, Zubiri (1982), se refiere al humano como ser de realidades y, en perspectiva hermenéutica, quien le da sentido a la realidad. Por ello, al final, el problema ético es ontológico, apunta al ser. Sin embargo, es oportuno estudiar el contexto organizacional como punto de realización de la ética, ya que dentro de las organizaciones existe el paradigma de la cultura organizacional, el cual determina el cómo hacer las cosas, no obstante, quien actúa es el ser humano.

Contexto ético organizacional

Establecido el significado del término, se analizan las organizaciones venezolanas desde la ética. Indistintamente de su acción y razón de ser, existen dos clasificaciones fundamentales de las organizaciones: públicas y privadas. Para Seijo y Añez (2008:14), las públicas buscan “responder a las exigencias sociales con eficacia y manteniendo unos mínimos de calidad, estableciendo que las estructuras económicas y políticas son instrumentos al servicio del hombre”. En otras palabras, el elemento de servicio es imperativo para su accionar, lo que implica un aspecto humano significativo como el trato y atención a los usuarios.

Esta situación no se encierra en un sector, pues Pérez (2007) plantea la necesidad de incorporar la ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas, lo cual es justificado por García (2008), analizando cómo los valores y la ética vienen ocupando un papel relevante en la administración al otorgarle a la organización cohesión y sentido de pertenencia. En tal sentido, la situación de la ética envuelve todo contexto organizacional. Al respecto, Delgado (2008), establece que las organizaciones han adoptado un enfoque global y las tendencias del mundo organizacional gira en torno a la ética, por lo cual propone un Sistema de Gestión Ética como modelo para las organizaciones venezolanas.

Por su parte, Bencomo y Alvarado (2009), llevan el planteamiento ético a un punto crucial dentro de la organización, como son las relaciones laborales llamando a superar las situaciones de explotación del hombre por el hombre. En tal sentido, Rojas (2007: 9), en torno al trabajo establece:

La ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores en la empresa, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base real de su absoluta dignidad por descubrir y vivir.

Este planteamiento manifiesta elementos significativos que diferencian la reducción de la persona a simple recurso dentro la organización, una pieza más dentro del engranaje de la gran maquinaria empresarial, a una visión distinta donde algunos empleados llegan a considerar la organización como su familia, casa y lugar de realización personal. Es decir, la persona no va a la empresa solamente a producir bienes, servicios y ganancias, ya que desde el punto de vista antropológico va a realizarse como persona. De esta forma se establece un marco referencial sobre la ética en el contexto organizacional muy distinta a las consideraciones clásicas de Max Weber y de las instituciones disciplinarias planteadas por Foucault. Con respecto al primero Habermas (2010: 261), señala:

El punto de referencia bajo el que Weber estudia la racionalización *social* es, pues, *el de la racionalidad con arreglo a fines de la acción empresarial*, institucionalizada en el empresa capitalista. De ahí deduce otros requisitos funcionales como son: a) orientaciones de acciones racionales con arreglo a fines por parte de la fuerza de trabajo que se integra en un proceso de producción planificado; b) un entorno económico previsible y calculable para la empresa capitalista, es decir, mercado de bienes, de capital y de trabajo; c) un sistema jurídico y una administración estatal que garantice es previsibilidad, y por tanto d) un aparato estatal que sancione el derecho y que, por su parte institucionalice en la administración pública orientaciones de acciones racionales con arreglo a fines...

De tal forma, el análisis de Habermas (2010) describe, en crítica a Weber, cómo la racionalidad, la dirección de pensamiento, el paradigma social ajustaron su ser en función de la empresa moderna bajo la denominación de capitalista y cuyo fin era la producción en función del aumento de capital. Dentro de estas organizaciones no existe la persona y lo crítico del asunto es ver cómo la empresa se constituyó como el centro de la sociedad pues, hasta el Estado sancionaba el derecho con un sistema jurídico propuesto para tal fin. Inclusive, el autor antes descrito, plantea la justificación por parte de algunos religiosos en la configuración del capitalismo como paradigma económico advirtiendo que “esa ética sólo cumple las condiciones de partida de la sociedad capitalista; la ética protestante pone en marcha el capitalismo, pero sin poder garantizar las condiciones de su propia estabilidad ética” (p. 271).

En tal sentido, el mencionado arreglo marca dos elementos importantes. Primero, las empresas y organizaciones como parte fundamental de la sociedad, deben aceptar la necesidad de las personas de reunirse con otros, las personas son seres sociales. El segundo aspecto marca la problemática de la ética, pues las acciones de unos también determinan las acciones de otros. Dentro de una organización dichas acciones vienen determinadas por los fines, lo que se denomina visión, misión y objetivos; en términos filosóficos de teleología sería ¿hacia dónde?, No obstante, bajo el esquema de producción e incremento de capital, se dieron situaciones contra lo humano de explotación y alienación, pues el centro de interés fue la empresa y no las personas.

En otro orden de ideas, de cara al nuevo milenio, muchos contextos organizacionales

han cambiado y algunos manifiestan la era post-capitalista, lo que implica, como lo refiere Nicolletti (2006: 76), unas visiones de la ética diferentes. Se marca un punto de inicio tal que:

Las actuales investigaciones sobre cuestiones éticas parten del supuesto de que los seres humanos actúan según contextos sociales específicos, con finalidades y motivaciones diversas. Estos comportamientos son enjuiciados, por los propios actores y responsables de su entorno, de acuerdo con esquemas o juicios de valoración tradicionales o legales.

La referencia da a entender los cambios en el comportamiento de las personas, producto del cambio suscitado en el entorno, las organizaciones y sus fines. Las necesidades organizacionales han cambiado y las de los integrantes de la organización también (y ante estos retos surgen nuevos enfoques entre los que se cuentan por ejemplo, el “Talento Humano”). Por ello, en el contexto organizacional, la praxis ética viene dada por principios de ley, pero fundamentalmente, tal como lo plantea Guerra (2007: 88) y se ha advertido anteriormente, la ética depende de las personas, es así como:

La ética en el cambio organizacional, depende por ello, no de la empresa como abstracción conceptual o colectiva, sino de quienes pueden ser sujetos éticos, moralmente conscientes, individualmente decididores y responsables: los hombres y mujeres que poseen, conducen e integran las organizaciones.

En función de lo anterior, la organización no es un ente abstracto determinado aisladamente por su propietario, gerente o empleados; todo lo contrario, es un conjunto de realidades determinadas por las acciones de personas

en conjunto, reunidas para un fin y con un fin dentro de una sociedad. En tal sentido, requieren de acuerdos, principios y valores para determinar sus conductas y maneras de hacer las cosas en su espacio social. En sintonía con este planteamiento, Guerra (op. cit: 88) reflexiona al respecto:

La ética en el contexto de los criterios de la conducción y decisión empresarial, señala en qué dirección y de qué manera se debe responder a las siguientes preguntas: ¿Debe la empresa contribuir al desarrollo integral de la comunidad y su entorno? ¿Es posible colaborar en la construcción de capital social, sin descuidar el interés lucrativo o la rentabilidad de toda empresa privada? ¿Hasta dónde nos importa, como empresa, el futuro de la sociedad? ¿Es factible contribuir a saldar el déficit de salud, de educación, de empleo, y de mitigar la pobreza? ¿Es incompatible la construcción de una economía productiva, de una empresa rentable, con una sociedad más justa?

Se deriva de la idea anterior un planteamiento significativo: el problema no es de ética empresarial u organizacional y por eso se hace una distinción trascendental desde la filosofía y particularmente desde la metafísica, pues la organización como tal es un ente y su categoría es lo óntico (de la cosa), a diferencia de lo humano (el ser), cuyo carácter es ontológico. La configuración de una organización es determinada por la realidad humana en sus dimensiones social y personal y de allí la importancia de dar respuestas a las interrogantes concebidas por Guerra (op.cit) dándole un giro filosófico al asunto. En correspondencia con estas distinciones, Hernández (2004), profundiza la temática generando una discusión entre el ser y la organización en referencia a la gerencia, aduciendo que:

Se trata también, de plantear el desenmascaramiento del enmascaramiento en la gerencia, donde es necesario indagar las posibilidades de un “devenir en la gerencia”, donde el pragmatismo puede resultar ser una limitación a romper, para que ese líder del cual habla la gerencia desde hace tiempo, sea en palabras de Nietzsche un hombre feliz, capaz de superar la excesiva conciencia histórica y tomar decisiones que lo convierta nuevamente en merecedor de su destino. Es de acuerdo a Nietzsche plantear la posibilidad de la liberación del sujeto o el desenmascaramiento del enmascaramiento según Gianni Vattimo.

Ciertamente, el problema ético en las organizaciones es complejo, pues éstas al estar integradas por personas, son muestras significativas de la sociedad y determinan su comportamiento. En tal sentido, la Conferencia Episcopal Venezolana (2009) establece tres elementos de la realidad social venezolana como punto generador del comportamiento social y que afecta la dimensión ética de las personas y las organizaciones al expresar:

El presente y el futuro del país están condicionados, tanto por la crisis financiera internacional, de cuyas graves consecuencias no estamos exentos, como por nuestra realidad nacional marcada por grandes problemas sociales y por un ambiente de confrontación interno, lleno de interrogantes e incertidumbres.

Percibimos en la Venezuela actual una crisis ética generalizada presente en todos los ámbitos de la convivencia social y que frecuentemente refleja un peligroso relativismo ético de funestas consecuencias.

Vemos con tristeza la pérdida creciente del valor de la vida. La inseguridad personal se ha convertido en el principal problema de los venezolanos.

Esta declaración de la Conferencia Episcopal reafirma lo desarrollado a lo largo de este estudio en torno al problema ético en el contexto organizacional. Resalta la idea de la generalización de la problemática al contexto de la sociedad y su enfoque no sólo desde lo organizacional e institucional, sino desde la perspectiva del orden social instituido. Asimismo, la Conferencia reconoce la histórica falta de ética en las organizaciones venezolanas y de manera crítica comenta:

Un problema que no es de hoy, es la corrupción en la administración pública. Los ingentes ingresos por la venta del petróleo, la falta de controles institucionales, la falta de formación de la población para ejercer la contraloría social, pero, sobre todo, el bajo nivel de conciencia ética de dirigentes y empresarios ha incrementado a niveles alarmantes en los últimos años este fenómeno. La corrupción está presente en todos los estratos sociales, con el agravante que se ha debilitado en nuestro pueblo la recta conciencia moral, pues lamentablemente la corrupción en la administración de los dineros públicos no es sentida por la mayoría de la población como uno de los problemas graves del país; así lo reflejan muchas encuestas (Conferencia Episcopal Venezolana, op. cit).

En respuesta al planteamiento de la institución eclesial, Barroso (2007: 46), plantea una pseudo justificación de acciones bajo el significado de corrupción estableciendo:

La corrupción no es un problema ético, sino la manera de justificar el mal servicio, la mala paga, el hecho de que ahora nos toca a nosotros... Queda éticamente justificada por todos, en todos los sectores, el que logre el puesto, la instala y la defiende, con la excusa de siempre:

para la miseria que me está pagando..., y con la inflación que se come todo y con el objetivo con tal que consiga lo que quiero..., todos nos resignamos.

Esta postura genera una situación cultural crítica, pues desde un contexto posmoderno, las costumbres han cambiado y prevalece la perspectiva mediante la cual la costumbre se hace ley. Se indican y justifican así, acciones que en otrora fueran cuestionadas por no sustentarse en una axiología de soporte ontológico y principios excelsos para algunos, como pueden ser los descritos por Aristóteles en su tratado de Ética a Nicómaco y su maestro Platón en la búsqueda de la virtud, o en las bienaventuranzas de Jesús de Nazareth.

Desde la posmodernidad se plantea la consideración de que todo vale, tornándose difusa toda perspectiva en relación con principios y valores. Ante tal pérdida de valores, la ética asumida como dimensión humana puede orientar el ser de la persona y el sentido de la organización. A partir de esta premisa, se comprende lo esbozado por Sánchez, Zambrano y Martínez (2008), cuando analizan y reflexionan sobre el papel de la ética en la gerencia de las organizaciones educativas públicas y las formas de llegar al bien común. Se debería apuntar a cambiar la situación social con la conducción del gerente educativo como líder público. Ahora bien, frente a las distintas situaciones críticas, se hace necesario analizar al sujeto en la organización o el sujeto organizacional.

Sujeto organizacional

Teniendo presente el asunto ético en torno a lo humano, siempre cabe la pregunta acerca del ser de la organización y para esto es pertinente establecer las distinciones

características desde el marco filosófico. Hernández (2004), centra el asunto desde lo ético al plantear:

Un análisis de la gerencia desde la crítica Nietzscheana, en cuanto al concepto tradicional de teoría como un simple mirar y su crítica a la moral, es inevitable asociar, que la ética de la gerencia está directamente vinculada al comportamiento del gerente, (quien en analogía, salvando las diferencias, sería el sujeto en Nietzsche, en Vattimo, en Dewey, en Rorty, en James). No es suficiente que la gerencia exhiba un discurso cargado de los valores que la identifican, su comportamiento debe ser consistente con ese discurso. La moral de la gerencia no está en lo que dice ser, sino en lo que hace y es ahí precisamente donde se presenta la ambigüedad y el problema ético si su acción queda determinada por la utilidad de sus decisiones.

Evidentemente, la gerencia no se limita solamente a ejecutar acciones como la toma de decisiones y otras inherentes al cargo, pues el asunto tiende a ir más allá. Como profesión, el gerente ejerce un rol que determina una manera de ser dentro de la organización, que a su vez implica la subjetividad propia de la persona, aun cuando decida de manera objetiva. En consecuencia, siempre estará la dualidad de actuar en función de la conciencia o en función de los objetivos de la organización cuando no hay coincidencia entre ambos. Es allí donde se confronta el *sorge* (cuidado del ser) planteado por Heidegger (1998), en ser y tiempo.

Por su parte Marín (2006), analiza al sujeto como lo humano dentro de la organización como fruto de la modernidad y cuya teleología está sustentada por una racionalidad instrumental que apuntaba a la producción y maximización

del capital desatendiendo lo ontológico y humano dentro de la organización. En pocas palabras, las personas se concibieron como un elemento más en la estructura organizacional, es decir, reduciendo la realidad a hombre-cosa, lo que se traduce en términos de recursos humanos y capital humano. Inclusive, Simón (1969), referenciado por el mismo autor, plantea que hay tres tipos de proposiciones acerca del comportamiento humano en la organización: el primero plantea que los empleados son instrumentos pasivos capaces de realizar trabajos en atención a las órdenes. Segundo, los individuos traen a la organización valores, actitudes y objetivos tan particulares que hacen imposible el acuerdo de finalidades comunes creando conflicto de intereses. El tercero, asume a los miembros de la organización como autores y participantes en las decisiones y resolución de problemas y como son parte fundamental en los procesos de percepción y pensamiento para la explicación del sujeto organizacional (Marín, op. cit).

Como punto de aclaratoria en función del qué de la organización y del eminente debate en torno al sujeto organizacional, debe explicarse el término sujeto, el cual proviene del latín *subjectum* y según Prada (2006), no necesariamente es sinónimo del yo. Al respecto escribe:

Cuando se habla de 'sujeto' en el contexto de la Modernidad, se pone a la vista la idea de que este término significa sí mismo, sinónimo de 'yo'. Ahora bien, si se hace una brevisima revisión a la palabra griega de la que deriva el término latino *subjectum*, nos encontramos con que el término *hypokeimenon* significa aquello que resiste invariable el cambio en toda transformación. Al menos así se encuentra en la metafísica aristotélica (Prada, op. cit.).

Lo interesante del asunto es la múltiple connotación del término *subjectum*. Como punto inicial, el prefijo sub significa debajo, asumido como soporte, principio y fundamento y esta significación tiene sentido en lo referido por el sabio Protágoras en la frase histórica: ¡de todas las cosas el hombre su medida es!; es decir lo antropológico determina la realidad. Sucede lo contrario en la investigación donde el sujeto por mucho tiempo fue alejado de la escena por considerar que podría sesgar los resultados debido a la subjetividad. Hoy, la ciencia advierte una metodología denominada cualitativa en la cual da primacía al mundo del sujeto.

Otra connotación distinta es el “debajo”, utilizado en términos de dominación en la organización, lo que tendría relación con la subordinación, las estructuras de mando y la emanación de órdenes a seguir en una estructura piramidal. Además, puede adquirir un sentido epistemológico como lo manifiesta Guevaert (1993), en referencia a Nietzsche en la siguiente definición:

El sujeto: es la terminología que utiliza nuestra creencia en una unidad subyacente a los momentos de nuestro más intenso sentimiento de realidad. Creemos en esta creencia como en el efecto de una sola causa. Creemos en nuestra creencia hasta el punto de que, por causa de ella, nos imaginamos de una buena gana la <<verdad>>, la <<realidad>>, la <<sustancialidad>>. El <<sujeto>> es la ficción según la cual muchos estados semejantes en nosotros serían el efecto de un mismo substrato. En realidad somos nosotros los que hemos creado la <<identidad>> de esos estados; no es que la identidad sea un hecho, sino que el hecho es que hemos sido nosotros quienes los hemos reducido a la identidad (p. 36).

Lo importante del asunto es la clave epistemológica en la cual se adscribe al definir y redefinir el contexto organizacional, pues entra en juego lo teleológico para determinar el sentido de la misma. Cuando se pregunta por el qué de la organización, advienen definiciones diferentes e interesantes; sin embargo, la situación está dada siempre en referencia a quién actúa. En tal sentido, en el contexto organizacional el gerente se convierte en actor clave como consecuencia de que su tarea fundamental y cotidiana es tomar decisiones, siendo allí donde se desarrolla un problema ético puntual relacionado con la axiología y los valores que deben sustentar las decisiones de gerentes y directivos. Etkin (2009: 440) hace un cuestionamiento de doble moral cuando el mercado y la ganancia se manifiestan en la organización en la siguiente idea:

Los directivos de las organizaciones e instituciones, en el marco de su lucha en el mercado, defienden sus decisiones injustas diciendo que ellos no han creado el contexto en el cual deben combatir, y que su función es llevar adelante las organizaciones, lo cual va a derivar en un beneficio no sólo para sus integrantes, sino también para sus usuarios y clientes.

Lo manifiesto en la cita tiene una doble connotación, primeramente el problema teleológico y óntico, el ser de la organización, vuelta a la ganancia y acumulación del capital como principio fundamental. El segundo es la actitud de inculpar a “otro”, es decir a una especie de fuerza mayor o externa como responsable de la toma de decisión. Según el discurso ético, la toma de decisiones debe ser soportada en última instancia en una ontología del ser y en atención a la filosofía de Zubiri, solamente el ser humano es el de realidades.

En otras palabras, las cosas solamente existen y tienen sentido cuando el ser humano lo determina con su presencia, lenguaje y formalización mediante el conocimiento. Tal vez la definición más significativa de ética la establece López (2010), al manifestar la ética como aquello mediante el cual se toma una decisión y nadie cuestiona si fue acertada o no, justa o injusta y el único con capacidad de establecer un juicio de valor en función de esa acción es la conciencia humana (en términos de Tomás de Aquino: *recta ratio*).

En función de la responsabilidad, Etkin (op. cit: 443) puntualiza y hace referencia a Habermas (1989):

El directivo es responsable cuando puede dar fundamentos de sus actos y mostrar que ellos se relacionan con valores deseables. Se dice que, muestra ser responsable cuando realiza una reflexión ética y no sólo piensa en un sentido técnico o burocrático. Se evalúan tanto las intenciones como el valor de lo realizado. La ética no se refiere a la racionalidad instrumental o técnica (eficiencia de los actos), sino en términos de la llamada *racionalidad substancial*.

La racionalidad substancial manifiesta por Habermas tiene un carácter ontológico, fundamentado en acciones en el sentido humano. Así, el término responsabilidad tiene que ver con el acto de responder y de dar cuenta sobre una acción ejecutada, tal es el caso de las decisiones y actos ejecutados por un gerente o líder organizacional. Nuevamente se manifiesta el pensar desde el ser y no lo técnico, lo que depende de la axiología asumida por la organización y plasmada en su cultura, misión, visión y objetivos, todo lo cual no puede contravenir lo humano y social.

Otro elemento a considerar es lo cultural, para lo que Granell, Garaway y Malpica (1997: 60) recogen algunas características del ser del gerente venezolano, analizando en primer lugar la poca motivación al logro. En ese sentido señalan:

Según la opinión de muchos y consultores en gerencia y empleados medios, la poca motivación al logro y la dificultad para encontrar en el mercado poca gente comprometida, dispuesta a anteponer el trabajo y todo lo demás, es más la norma que la excepción. En contraste con el japonés para quien su vida se ha centrado más en el trabajo que la familia, el venezolano pocas veces sacrificaría a su familia o sus relaciones de amistad y el grupo de trabajo por la empresa.

Continuando con el planteamiento, los autores insisten en la temática del compromiso y la obediencia, dando mayor peso al segundo. Esta es la razón por la que se cumplen órdenes y se hacen tareas pero sin involucrarse como sujeto y persona de acción. En consecuencia, los subordinados actúan de igual forma a como se refiere a continuación:

La gerencia media no se siente comprometida ¿Será error del comité de dirección?... Yo obedezco y sigo instrucciones, pero no me involucro... Mi gran frustración en el país ha sido no haber podido desarrollar un equipo de gerencial de venezolanos... Hay falta de compromiso y de vocación por lo que hacen...

La actitud del trabajador podría interpretarse como el reflejo del estilo de sus superiores y de las políticas y prácticas de la organización (Granell, Garaway y Malpica. op. cit.: 62-63).

En el mismo orden de ideas, sobre el aspecto cultural, Barroso (op. cit: 264) desarrolla una fuerte crítica en torno al país, diciendo:

El país permanece en la ambigüedad de los discursos, en la imprecisión de las políticas, en la falta de decisiones, en lo estático, paralizado, terreno abandonado más para la corrupción y más burocracia, para que los vivos sigan siempre prosperando...

Es decir, la ausencia de compromiso, el seguir instrucciones y no involucrarse como sujeto en las mismas, trasciende el campo organizacional y puede intuirse como una generalidad de la sociedad venezolana y de la negación del ser humano. En la misma temática, Uslar (1982), manifiesta una preocupación acerca de un comportamiento denominado la “viveza del venezolano”, a partir de la cual se generó una moral (si se quiere posmoderna) de crear una norma no fundamentada en lo ético, dando origen al dicho popular: ¡No le pido que me den, sino que me pongan donde haya...!. Se trata de un aspecto vicioso y muchas veces institucionalizado, fundamentalmente en las organizaciones públicas con el término de corrupción. Barroso (op. cit: 246), frente a este planteamiento responde de la siguiente manera:

Cada funcionario es víctima de su propia contradicción que trae desde atrás. Con el miedo a ser desplazado y su necesidad de ser importante, fabrica la resistencia al cambio, a la innovación, a la diferencia. El miedo a que lo dejen afuera, atormenta a quien sabe que su única posibilidad es estar con el gobierno, tener su camburcito, aunque lo disfrace con el propósito de servir a la comunidad. Unos funcionan con la consigna: ‘ponme donde haya’. Otros dicen: ‘lo que es bueno para mí, es bueno para todos’. Y con estas dos consignas, jefes y seguidores, demócratas y tiranos, negados a perder, mantienen el status quo: O roban o dejan robar; o hacen o dejan hacer. Total: el país siempre en el saqueo.

La diferencia entre los autores es de tiempo, de distancia de época en torno a la finalización del siglo XX y la llegada del XXI, con elementos culturales que afectan no solamente a la organización pública (como el caso de la importadora de alimentos PDVAL), sino en igual consideración, a instituciones privadas. Entre estas últimas pueden citarse los casos de bancos y entidades financieras las cuales fueron necesariamente absorbidas por el ejecutivo debido a acciones fraudulentas durante el año 2009 y se suman también algunas organizaciones inmobiliarias. Por todo esto, la alta consideración del elemento cultural evidenciado por Uslar y Barroso.

En este sentido, se vuelve a resaltar el problema ético como humano, de las personas que dirigen y toman decisiones dentro de las organizaciones y de allí la importancia del ser y del sujeto organizacional. Como punto de referencia se puede asumir la perspectiva de la Conferencia Episcopal Venezolana (2006: 101- 102), en la que el sujeto organizacional viene dado con una visión distinta del trabajo y de la organización como se manifiestan a continuación:

Otra consecuencia del principio originario de la dignidad inalienable de la persona es la primacía al trabajo, es decir, del trabajador, sobre cualquier otro factor económico. Según la concepción cristiana del libro del Génesis, el ser humano está llamado a someter y dominar la tierra (Gen 1,28). Este mandato no sólo expresa la superioridad del hombre y la mujer sobre el mundo natural. Sino que también corrobora con la dignidad misma del trabajo y comparte la búsqueda de una relación armoniosa ecológica. La persona humana que con su actividad laboral produce bienes y servicios para su sustento y el de su familia, es el sujeto y origen de toda actividad económica,

y por ello debe ser el centro y beneficiario de la misma.

Este pensamiento es corroborado por Desiato y Guevara (1998), quienes sustentados en la perspectiva de Levinas y en las consideraciones de Juan Pablo II acerca de la encíclica *Laborem Excercem*, desarrollan una perspectiva diferente en torno al trabajo como acción humana de realización y no como situación de alienación o dominación. En sentido positivo, la organización se transforma en un lugar (espacio-tiempo) para el ser y trasciende el deber y la obligación como sitio de realización; visto así, la ética se enfoca desde un obrar humano diferente. Los contratos, el trato, la participación y la acción implicada en la toma de decisiones, desde el gerente hasta el empleado del nivel más inferior, se hace de una forma distinta que supera cualquier perspectiva cultural y transforma a la organización en una familia donde el compromiso y la acción es de todos.

Desde esta perspectiva, la organización es el lugar para la realización y para el ser más allá del ente. Puede darse indistintamente en las organizaciones de carácter público como de carácter privado.

A manera de cierre

Del análisis del discurso en torno a la ética desde las organizaciones se desprende un aspecto esencial: el debate ético no puede girar en función de la organización como ente, pues aunque las acciones son de carácter organizacional, la acertada o no toma de decisiones, es de las personas. La corrupción en el sector público y la estafa o fraude en el sector privado, no la realizan empresas,

sino empresarios. Por ello, es fundamental el desarrollo de una cultura organizacional apoyada en valores y principios mediante los cuales se cohesione la organización. Debe tenerse claro que dichos principios son asumidos por personas, las cuales hacen y configuran la organización.

Es significativo resaltar en las organizaciones lo concerniente al entorno cultural planteado por Barroso, donde la baja motivación al logro y todo un compendio de pseudo valores, limitan las posibilidades de obtener gente comprometida con las mismas. La clave del éxito es el compromiso real de los sujetos con la entidad y en atención a sus valores. Para lograr este reto, se requiere el desarrollo de una perspectiva ética y de normas institucionales emergidas y revisadas en permanente consenso; es clave el ejemplo por parte de sus miembros, cohesionados en principios y valores.

Otra situación es la que emerge y trasciende a las situaciones conflictivas de modos de producción desarrollados en la modernidad y es la que plantea organizaciones desde un sentido humano. Es decir, queda de lado la perspectiva organizacional centrada en la producción y las relaciones de trabajo, que crean, según Foucault, instituciones disciplinarias. En su lugar, el trabajo se presenta como una forma de realización establecida por la perspectiva de Juan Pablo II y en consecuencia, el ser del hombre en la organización no es de cosificación, alienación o sumisión. La organización pasaría a ser el lugar de la realización como persona, ofreciendo perspectivas organizacionales de presente y futuro, como la asunción de la responsabilidad social y el respeto por la naturaleza.

Bibliografía >>

- Barroso, M. (2007). *Autoestima del venezolano. Democracia y marginalidad*. Editorial Galac. Caracas. Venezuela.
- Bauman, Z. (2006). *Ética Posmoderna*. Siglo XXI Editores. México. México.
- Bencomo T. y Alvarado D. (2009). Ética en las relaciones laborales. *Revista en Educación en Valores*. Vol. 2, Nro. 12, p. 27-45. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Briola, C. (S.f). *Ética organizacional*. En línea consultado el 15/01/2011. <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco.../Briola.pdf>
- Bungartz, O. (2010). *Creando conciencia de riesgo a nivel de toda empresa*. RSMML León, Delgado & Asociados. Consultado el 02/02/2011. <Http://www.rsm-ve.com>.
- Camacho, C. (2002). El aprendizaje social de la corrupción administrativa en Venezuela: una explicación desde el punto de vista de la psicología. En procesos históricos. *Revista de historia y ciencias sociales*. Enero Nro. 1. Universidad de los Andes. Venezuela.
- Conferencia Episcopal Venezolana (2009). *Exhortación en la XCI Asamblea Plenaria Ordinaria: Situación del país y renovación ética*. Consultado el 15/01/2011 de http://www.cev.org.ve/noticias_det.php?id=343
- Conferencia Episcopal Venezolana (2006). Concilio Plenario de Venezuela. *Documentos Conciliares*. Editorial Conferencia Episcopal Venezolana. Caracas. Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 5.453. 24 de marzo de 2000. Caracas.
- Corominas, J. (2000). *Ética Primera. Aportaciones de X. Zubiri al debate ético contemporáneo*. Editorial Desclée de Brouwer. Bilbao. España.
- Cortina, A. (2000). *Ética mínima. Introducción a la filosofía práctica*. Editorial Tecnos. Sexta Edición. Madrid. España.
- Delgado, A. (2008). Sistema de Gestión Ética (SGE): Modelo basado en valores para las organizaciones venezolanas. *Revista en Educación en Valores*. Vol. 1, Nro. 9. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Desiato, M. y Guevara, M. (1998). *El Hombre en la Teoría de de la Administración. Antropología y ética en el ámbito de la organización y gerencia de empresas*. Centro de Estudios Filosóficos de Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Empresarios de Nicaragua (2006). *Guía de Ética Empresarial*. <trade.gov/.../Guia%20de%20Etica%20de%20Nicaragua%202da%20edicion.pdf> Consultado 30-12-2010.
- Etkin, J. (2009). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.
- Gadamer, H. (2005). *Verdad y método*. Ediciones Sígueme. Decimoprimer Edición. Salamanca. España.

- García, B. (2008). Estrategias Gerenciales de la empresa cooperativa en el desarrollo local desde la dimensión ética. *Revista Multiciencias*. Vol. 8 Nro. 2. Pp. 190-196. Universidad del Zulia. Núcleo Punto Fijo. Venezuela.
- González, M. (1994). *Los comerciantes de Caracas. Cien años de acción y testimonio de la Cámara de Comercio de Caracas*. Editado por la Cámara de Comercio de Caracas. Caracas. Venezuela.
- Granell, E., Garaway D. y Malpica C. (1997). *Éxito gerencial y cultura. Retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- Guevaert, J. (1993). *El Problema del hombre. Introducción a la Antropología Filosófica*. Ediciones Sígueme. Novena Edición. Salamanca. España.
- Guerra, A. (2007). *De la responsabilidad social empresarial, a la ética en el cambio organizacional*. Compendium, Nro. 18, Julio. pp. 77-90. Consultado el 03/01/2011. http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/revista18/05_AGuerra.pdf
- Habermas, J. (2010). *Teoría de la Acción Comunicativa. Tomo I. Racionalidad de la acción y racionalización social*. Tomo II. Crítica de la razón funcionalista. Editorial Trotta. Madrid. España.
- Habermas, J. (1989). *Teoría de la Acción Comunicativa*. Editorial Aguilar. Buenos Aires. Argentina.
- Heidegger, M. (1998). *Ser y tiempo*. Traducción de Rivera Jorge. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. Chile.
- Hernández, M. (2004). Sujeto, máscara, pragmatismo (una noción de la verdad en la gerencia. *Revista FACES*. Universidad de Carabobo. Año 15, Nro. 25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/index.htm>
- Luciani, R. (1997). *El nuevo orden económico internacional*. En *Anthropos – Venezuela*. Pp. 23-48. Los Teques Venezuela.
- López, E. (2010). Entrevista realizada en la Universidad de Carabobo. Ier. Congreso de Fenomenología.
- Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración. Una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*. Nro. 19, Pp. 135-156. Bogotá. Colombia.
- Martínez, M. (2008). *Nuevo paradigma epistemológico de la ciencia*. Conferencia en el VI Seminario, La Dimensión Ética de las Ciencias y la Tecnología. Comisión de Estudios Interdisciplinarios Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Martínez, M. (2001). La lógica dialéctica en el proceso de la investigación científica. *Anthropos – Venezuela*. No. 2. Pp. 7-38. Los Teques. Venezuela.
- Martínez, M. (2000). El proceso de nuestro conocer postula un nuevo paradigma epistémico. *Revista Latinoamericana de Estudios Avanzados (RELEA)*. Nro. 11, La Ciencia: sin método y filosofía. Editorial CIPOST, Pp. 15-36. Caracas. Venezuela.
- Morales, J. (2010). *Al reencuentro con el diálogo en el aula*. Trabajo presentado ante la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” como investigación post-doctoral. Caracas.
- Morin, E. (2006). *El método 6. Ética*. Editorial Cátedra. Madrid. España.

- Morin, E. (1995). *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa. Barcelona. España.
- Nicolletti, J. (2006). La acción ética en el nuevo milenio. *Revista Educación en Valores*. Año 3, Vol. 2, Nro. 6. Pp. 72-80. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Pérez J. (2007). La ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas. Una aproximación teórica. *Revista Multiciencias* Vol. 7, Nro. 2. Universidad del Zulia. Núcleo Punto Fijo. Venezuela.
- Prada M. (2006). *Sujeto, narración y formación desde Paul Ricoeur*. Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Pedagógica de Bogotá. Consultado el 25/02/2011. <http://www.filosofiayliteratura.org/lindaraja/ricoeur/sujetonarracionformacion.htm>
- Reyes A., Romero F., De Onís F., Baeza R., Arciniegas G. (1973). *Los clásicos. Platón. Diálogos Socráticos*. Editorial W.M. Yackson. México.
- Rodríguez, H. (1991). *Ética y cultura. Una aproximación a la crisis axiológica de la cultura occidental*. Instituto Superior Salesiano de Filosofía y Educación (ISFFE). Los Teques Venezuela.
- Rojas B. (2007). Axiología como eje transversal, en la gestión del talento humano. *Revista Educación en Valores*. Vol. 1, Nro. 7, Enero – Junio. Valencia. Venezuela. Consultado 15/12/2010 de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-1.pdf>
- Ruíz A. (2008). *El diálogo que somos. Ética discursiva y educación*. Cooperativa Editorial Magisterio, colección Civitas. Bogotá. Colombia.
- Russell B. (1993). *Ensayos Filosóficos*. Editorial Altaya. Barcelona. España.
- Sánchez A., Zambrano E., Martínez M. (2008). Ética pública en las organizaciones educativas: Gerenciar para alcanzar el bien común. *Revista Negotium*. Ciencias Gerenciales. Año 3, Nro. 9, Pp. 52-71. Maracaibo. Venezuela.
- Seijo C. y Añez N. (2008). *La gestión ética en la administración pública: base fundamental para la gerencia ética del desarrollo*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). Vol. 5- Edición Nro. 1. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela.
- Uslar A. (1982). *Educación para Venezuela*. Editorial Lisboa. Madrid-Caracas.
- Vidal R. (2004). *Ética y ciencias agrarias. Ciclo de introducción a la realidad de las ciencias agrarias*. Seminario de Aproximación a la Vida Universitaria. Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay. Consultado el 17/01/2011. <http://www.fagro.edu.uy/~ira/.../Etica%20y%20ciencias%20agrarias.pdf>.
- Zubiri X. (1982). *Siete ensayos de antropología*. Universidad de Santo Tomás de Aquino. Bogotá. Colombia.