

ÉTICA Y MORAL

Una mirada desde la gerencia pública

*Yolimar Vilchez

Recibido: Aprobado:

RESUMEN

El presente artículo está focalizado en comprender la dimensión ético-moral de la gerencia pública, a partir de la indisoluble relación entre la naturaleza humana y la gerencia de las organizaciones públicas, para ello, se realizó un proceso Hermenéutico, el cual tiene como objeto comprender, describir e interpretar la interacción comunicacional y simbólica que da forma al significado intersubjetivo e individual del ser humano, este recurso metodológico sirvió de andamiaje para establecer, una visión compartida que promueva un comportamiento cónsono con las exigencias ético-morales que cada vez más demanda la sociedad y dan marco a la vida cotidiana del gerente público; entre las conclusiones más relevantes de la investigación cabe destacar, la necesidad evidente de buscar nuevas y mejores formas de convivencia ciudadana y eficacia organizacional dentro del marco de lo correcto y lo justo; no solo como un ejercicio individual de racionalidad, sino como una necesidad evidente, lo cual representa un reto para la gerencia pública.

Palabras clave: Ética, Moral y Gerencia Pública

*Candidata a doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA)- Caracas, cuya investigación en desarrollo se titula "**Perspectivas Ético-Morales de la Gestión Pública en Venezuela**"; Magíster en Gerencia Empresarial de la Universidad "Fermín Toro" (UFT)- núcleo Cabudare e Ingeniero en Informática, egresada de la Universidad Rafael Beloso Chacín (U.R.B.E) en Maracaibo. Ha sido profesor invitado en I.U.P "Santiago Mariño", Instituto Universitario de Tecnología "Antonio José de Sucre", Instituto Universitario de Tecnología Industrial y más recientemente en la UNEFA Caracas. Se ha desempeñado como sub-directora del I.U.P "Santiago Mariño", y Coordinadora Académica de los Institutos Universitarios de Tecnología "Antonio José de Sucre", y el Instituto Universitario de Tecnología Industrial. Yvilchez12@hotmail.com

ETHICS AND MORALITY

A view from the Public Management

SUMMARY

This article is focused on understanding the ethical and moral dimension of public management, based on the indissoluble link between human nature and management of public organizations. For this, a hermeneutic process was conducted, which aims to understand, describe and interpret the communication and symbolic interaction shapes the intersubjective meaning and individual human being. This methodological resource scaffold served to establish a shared vision that promotes behavior consonant with ethical and moral demands that increasingly involves society and provide a framework for daily life in the public manager. Among the most important conclusions of the investigation include the obvious need to find new and better ways of coexistence and organizational effectiveness within the framework of right and fair, not only as an individual exercise of rationality, but also as an obvious necessity, which represents a challenge for public management.

Key words: Ethics, Morality and Public Management

INTRODUCCIÓN

Los términos ética y moral, son empleados generalmente como sinónimos, esto responde a sus significados etimológicamente confluyentes, donde la palabra ética procede del griego *ethos* que significa “el carácter, modo de ser”. Moral procede del latín *mos moris* que significa también “carácter o modo de ser”. Dadas estas coincidencias no resulta extraño el uso inapropiado que pudiera dársele en algunos textos, sin embargo, en lo sucesivo será empleado el término ética para hacer referencia a la filosofía moral y moral para denotar los distintos códigos morales concretos; debido a que se trata de perspectivas distintas acerca de la “reflexión moral”.

Desde estas distinciones, la ética se refiere a la disciplina filosófica que constituye una reflexión sobre los problemas morales. Moral, es el conjunto de principios, normas y valores que cada generación trasmite 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”.

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 esta “bien” de lo que esta “mal” para la colectividad, constituyéndose tal como lo indica, Mendieta (2006).

“En un patrón moral básico de carácter universal y generalizable,... dado lo racional y razonable de sus fines, valores y prescripciones de conducta. Esta ética afecta a los individuos en tanto en cuanto son miembros de la sociedad” (p.18).

Por tanto, la ética pública tiene como finalidad contribuir con el desarrollo de la sociedad en términos de mejorar la calidad de vida de todos sus miembros. De allí que se pretenda en este artículo destacar la relación indisoluble existente entre la naturaleza humana y la gerencia de la organizaciones públicas, en el sostenimiento de los principios justos de convivencia.

Contextualización Inicial

Los tiempos contemporáneos dan cuenta de una realidad económica, social y política cambiante que influye de manera significativa en el devenir de la sociedad y las organizaciones. Estos cambios conducen a la necesidad de comprender cada vez con mayor

urgencia los males que afectan la gerencia pública y cuales son sus posibles antídotos. En el entendido de que, su propagación tiene incidencia directa en el bienestar de la sociedad.

Desde esta perspectiva conviene caracterizar el mal como la presencia de antivalores o prácticas indebidas que tienen lugar en la cotidianidad gerencial y que se divulgan permanentemente en los diferentes medios de comunicación social, lo cual infunde desconfianza en la sociedad.

En el núcleo de estas prácticas indebidas o antivalores se encuentra el fenómeno de la corrupción, como uno de los males con mayor incidencia a nivel mundial, lo cual invita a reflexionar lo

señalado por Carbonell (2003) “la acción corrupta se da exclusivamente por que un individuo, toma la decisión de realizar la acción corrupta” (p.77), es decir, no es una decisión ingenua.

Sin embargo, considerar que el ser humano actúa movido naturalmente por el egoísmo, como lo afirmó Hobbes (en Iribarren 2007), o decir, en términos “económicos” que el hombre solo busca la maximización de sus preferencias, resultaría inapropiado, ya que las personas, tienen también elementos emocionales; las emociones son parte de nuestra realidad y muchas de esas emociones y sentimientos son también altruistas, tal como lo señala Smith (en Mauri 2005) 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 (1999) “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 (p.142)”.

Por tanto, en principio el comportamiento humano esta también movido por la justicia, entendida en palabras de Cortina (1996, 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.

En este contexto, el reto radica en comprender las “acciones” que tienen lugar en el “mundo vida” 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).

Desde esta mirada, surge la perspectiva ético-moral como una condición necesaria para la convivencia humana, es decir, el 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 debe actuar, que decisión es la más correcta en cada caso concreto, para que la propia vida sea buena en su conjunto, conforme a la concepción del bien humano.

En este sentido, los principios justos de convivencia como caracterización de lo bueno y lo justo

conducen a que se logre el bien de todas y cada una de 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” (Cortina 1996, 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 la introducción de mecanismos innovadores, que generen eficiencia, eficacia, y que permitan responder mejor a sus necesidades. Sin embargo, este proceso se agota con la introducción de nuevas tecnologías de gestión, en el rediseño de los mecanismos administrativos y en la búsqueda de la eficiencia y la eficacia en 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, (1995) 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” (p.117).

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 (2006),

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 (p.26).

**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 (1998) 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” (p.18).

Así mismo Yegres (2007) 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” (p.120).

La dimensión ético-moral en la gestión pública está estrechamente conectada con dos valores que le exigen al servidor Público un comportamiento coherente en todos los ámbitos a los que aluden: la Integridad y la Transparencia.

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.

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.

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

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

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

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 que existen los valores positivos como los antes mencionados, también existen

valores negativos o contravalores, los cuales en su concepción más general se refieren a la antítesis o opuesto al valor. Por su parte Bautista (2009) afirma que

“Los antivalores 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” (p.46).

Los antivalores 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 (2006) señala

“En el mundo, los antivalores 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 al desarrollarse como virus al interior de las instituciones públicas a las cuales les han hecho mucho daño” (p. 6).

Algunos de los principales contravalores de las instituciones 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 2009). 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 esta 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 Nº 2 de los Principios Fundamentales, de igual manera en su artículo Nº 141, plantea que:

“La administración pública esta 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 sólo 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 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 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 íntegro con principios, responsable para el trabajo y con respeto por el cargo, es el equilibrio o justo 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 rector; 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 (2005), su enfoque de gestión, “centrado en los factores vinculados a la productividad, descuidó el carácter

eminentemente humano y sistémico de la administración (p.60)”.

La superación de este enfoque implica cambiar la concepción economicista de la técnica, anteriormente aludido, 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

De la gerencia pública es muy común escuchar y leer que la hecatombe de la dimensión ético-moral esta 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 esta cada día más arraigada en todos los ámbitos, que la convivencia es cada día mas 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 esta 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.

CONCLUSIONES

La ética y la moral son las armas principales para combatir las

prácticas indebidas de los miembros de la organización, sin embargo, su práctica requiere permanentemente estímulo. Paradójicamente, se ha reconocido la importancia que los gerentes adquieren para influir positivamente en el comportamiento 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.

En este sentido, 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 con los objetivos de la misma, no solo vasta la formación técnica, ya que de nada servirá ser competitivo si la empresa adolece de transparencia, pues, ésta es también percibida por su entorno

y más temprano que tarde traerá consecuencias.

La dimensión ético-moral en la gerencia pública, podrán generar información 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 BIBLIOGRAFICAS

Amnistía Internacional (1998): Los derechos humanos en el mundo. Informe anual.

Ardila Sandra (2006) El libro de los valores. Editorial. ECOEE Ediciones. Bogotá-Colombia

Bautista, Oscar Diego (2009) 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 (2003) Corrupción, democracia y responsabilidad política. Editores siglo XXI, S.A. México

Cortina, A. (1996) 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#l_1

Iribaren Julia (2007), De la ética a la metafísica. Universidad Pedagógica Nacional – San pablo. Bogotá-Colombia

Mauri Margarita (2005) El conocimiento moral. Ediciones Rialp. S.A. Madrid

Mendieta, Oscar (2006) La dimensión moral. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid

Paniagua, C. (2005). Pensamiento Administrativo. EUMED. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.

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

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

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

Yegres Alberto (2007): Ética,
política y educación. Ediciones del

Doctorado en Educación UPEL-IPC.
Caracas.