

Valores corporativos de las instituciones de educación superior de San Juan de Pasto*

Claudia Carolina Cabrera Gómez¹ ✉

Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artículo: Cabrera, C. (2015). Valores corporativos de las instituciones de educación superior de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1), 75-90.

Fecha de recepción: 26 de noviembre de 2014

Fecha de revisión: 13 de abril de 2015

Fecha de aprobación: 20 de mayo de 2015

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar los valores corporativos de las instituciones de educación Superior de San Juan de Pasto (Colombia), para ello, se indagó en el horizonte misional de las mismas a través de una revisión documental, la cual arrojó 481 valores en total; luego, por medio del análisis de recurrencias quedaron 123, los cuales se dividieron de acuerdo a la clasificación de valores utilizada por Escobar (2001); de acuerdo a esta clasificación, se encontraron más valores de rectitud, 39 en total, 35 de paz, 20 de verdad, 17 de amor y 12 de no violencia. Se concluyó que por medio del análisis de recurrencias, los valores que prevalecen en el horizonte misional de estas instituciones son los que corresponden a la rectitud, el cual está compuesto por diferentes valores. Teniendo en cuenta que del horizonte misional se desprende todos los planes estratégicos de estas instituciones, este estudio muestra que se le da más importancia a unos valores que a otros y la pregunta es: ¿Esta dinámica responde a las necesidades del contexto, la identidad corporativa y la formación que se requiere para futuros profesionales?

Palabras clave: Valores corporativos, verdad, rectitud, paz, amor, no violencia.

Corporate values of institutions of higher education in San Juan de Pasto

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the corporate values of the institutions of higher education in San Juan de Pasto (Colombia); their missional horizon was investigated through a literature review which left as a result 481 values in total, then through the analysis of recurrences were 123 cases, categorized according to the classification of values used by Escobar (2001). More values of righteousness were found: 39 in total, peace 35, truth 20, love 17 and nonviolence 12. Analysis of recurrence allows conclude that the values prevailing in the missionary horizon of these institutions are those corresponding to righteousness. Considering that from the missionary horizon emerge all strategic plans of these institutions, this study shows that it gives more importance to values than others and the question is: Is this dynamic in line with the needs of the context, corporate identity and training required for future professionals?

Key words: Corporate values, truth, righteousness, peace, love, non-violence.

* Artículo Resultado de Investigación. Hace parte de la investigación titulada: *Alineación de valores corporativos y valores personales de los docentes de las IES de San Juan de Pasto*, desarrollada desde febrero de 2012 hasta junio de 2014 en las instituciones de educación superior del departamento de Nariño, Colombia.

¹ Magíster en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento, Universidad Internacional Iberoamericana; Especialista en Administración Educativa, Universidad de Nariño; Psicóloga, Universidad de Manizales; docente Universidad Mariana; integrante del grupo de investigación Salud y Bienestar en los Contextos, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: caritocabreragomez@gmail.com / ccabrera@ucauca.edu.co.

Valores das instituições de ensino superior de San Juan de Pasto

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar os valores corporativos das instituições de ensino superior em San Juan de Pasto (Colômbia); seu horizonte missionário foi investigado através de uma revisão da literatura que deixou como resultado 481 valores no total, em seguida, através da análise das recorrências foram 123 casos, categorizados de acordo com a classificação dos valores utilizados por Escobar (2001). Mais valores de justiça foram encontrados, 39 no total; paz 35, verdade 20, o amor 17 e não violência 12. Análise de recorrência permite concluir que os valores prevaletentes no horizonte missionário destas instituições são as correspondentes à justiça. Considerando-se que a partir do horizonte missionária surgem todos os planos estratégicos destas instituições, este estudo mostra que dá mais importância aos valores do que outros; a pergunta é então: ¿É esta dinâmica de acordo com as necessidades do contexto, identidade e formação corporativa necessária para os futuros profissionais?

Palavras-chave: Os valores corporativos, a verdade, a justiça, a paz, o amor, a não violência.

I. Introducción

Todas las instituciones de educación superior cuentan con una misión y valores corporativos que le dan direccionamiento a sus procesos, estos valores corporativos se crean con el fin de que sus trabajadores cuenten o se formen en ellos, para que estén alineados a lo que busca la universidad en su esencia; los valores corporativos no solamente se documentan, también se viven a través de los valores personales en acción que legitiman el horizonte misional planeado. Puig (1995) menciona:

(...) aunque los valores se refieren claramente al ámbito de lo moral, su funcionamiento en la toma de decisiones morales es menos autónomo de lo que pudiera parecer. Los valores en buena medida iluminan el juicio y la acción moral, pero a la vez esos mismos valores se describen y redefinen mediante el análisis de los hechos controvertidos. Por lo tanto, y pese a la relevancia que sin duda alguna tienen los contenidos de valor, no debemos entenderlos de manera separada ni superior respecto de los contenidos procedimentales, factuales o conceptuales. (p. 121).

Los valores muestran la relación con el otro y con el mundo, no solamente, enmarcan los pensamientos, las emociones, las sensaciones, los comportamientos,

sino también, toma como centro el ser, o sea la coherencia positiva de todas las anteriores en relación con todas las formas de existencia.

Fabelo (2004) puntualiza que los valores tienen un sistema subjetivo que se evidencia en un plano colectivo. De esta manera, define el tejido social, ya que no solo involucra lo que piensa el individuo, sino además, cómo este pensamiento se convierte en un comportamiento que define una comunidad. Max Scheler (1971) destaca los valores como el fundamento en el que las personas se basan para gustar de algo o negarlo. Define de cierta manera, la reacción que la persona tiene ante el mundo y cómo ésta provoca relaciones positivas o negativas.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las organizaciones son un tejido social, comenzaron a crear valores corporativos para trabajar el aspecto de la relación humana, sin embargo y a pesar de este intento, los valores corporativos aún se alejan de los valores personales de las personas, en muchas de ellas, debido a que no existe una planificación estratégica que defina cómo se deben permear a todos los procesos de gestión humana.

Milton Rokeach (1979) trabaja el concepto de valores y los clasifica en terminales e instrumentales. Los

terminales son los que se refieren a los fines deseables de existencia, las metas que un individuo quisiera lograr a lo largo de su existencia; y los valores instrumentales, se refiere a las maneras predilectas de comportamiento o los medios de lograr los valores terminales de cada uno. En una organización, en el caso del presente estudio las instituciones educativas, se puede ver cómo los valores corporativos se convierten en valores instrumentales; cabe pensar, si efectivamente, los valores existenciales de los trabajadores y más enfáticamente de los docentes que trabajan en ella, tienen valores existenciales orientados a los instrumentales que éstas buscan.

Así, los valores instrumentales requieren convertirse en formas de relación, Siliceo (1999) define los valores como una norma de comportamiento magnífica que puede tener una persona y se refleja a los otros, determinando los canales de comunicación entre todos los que conforman una organización.

Si los valores corporativos se permean, es posible una sincronización de los fines de la organización con lo que recibe el usuario, cliente, en el caso de este estudio, los estudiantes y comunidad en general. De allí que, Sherman y Bohlander (1994) describan los valores como la filosofía de vida personal y laboral de quienes laboran, por ello, son transversales a todo lo que hacen. Ajzen y Fishbein (1995) argumenta que los valores influyen en las decisiones y la forma como se percibe lo que sucede en la organización, es decir, todas las actuaciones están mediadas por los valores.

Y más allá de las relaciones, que sin duda son muy importantes, Drucker (1995) agrega que los valores en el siglo XXI son parte de la construcción de una nueva ética que busca la humanización de las organizaciones. En este sentido, los valores se convierten más que en un tema de interés para las organizaciones, en un llamado hacia una nueva era de gestión humana.

De manera que, Shein (1998) enfatiza diciendo que lo que sucede en una organización es el resultado de la dinámica de valores. Adicionalmente, los valores como su etimología lo indica, son una fuerza que impulsa hacia un comportamiento, por ello García y Dolan (1997) aclaran que los valores dan sentido para que el potencial humano se ponga en acción para el emprendimiento.

Esa fuerza que da impulso proviene de un sentido, el sentido que cada persona tiene sobre un valor que aprendió durante su vida o durante su estadía laboral en formación de la identidad organizacional, por ello Schwartz (2001) menciona que los valores dan un sentido o sirven de principio de vida de las personas o instituciones.

De allí que las organizaciones que comienzan a entender su sentido vital de existencia, comienzan a convertir el tema de valores en el eje de sus objetivos estratégicos, a través del análisis y el estudio de su transversalidad. Las organizaciones comienzan a revisar si se entiende la magnitud del enfoque de valores; Berger (2001) explica que los valores pueden ser comprendidos desde dos esferas, la una es la estética, que es la percepción que tiene el ser humano frente al comportamiento humano, y la otra es la ética, que estudia este comportamiento en relación a lo positivo o negativo del mismo. De manera que la estética y la ética serían macro categorías de reflexión frente a lo que una organización va a planear, como por ejemplo, sus valores corporativos.

En relación a todo lo dicho anteriormente, Escobar (2001) crea un cuestionario que mide cinco grandes valores: verdad, rectitud, paz, no violencia y amor. A través de este instrumento, este autor busca entender si los valores corporativos se alinean a los valores personales de las personas de una organización, ya que para él, el éxito de una organización depende de la coherencia de valores entre sus miembros. Para ello, propone los valores anteriormente mencionados para ser puntuados como valores corporativos en una escala de muy bajo, bajo, promedio, alto, muy alto, de acuerdo a la prioridad que le dé la organización a los mismos; de ahí, que los valores corporativos y los valores personales se convierten en una conjunción que alienada puede prospectivamente lograr el éxito de una organización.

Consecuentemente, el enfoque por valores ya hace parte de la planeación estratégica, donde se crean pruebas validadas para su medición y donde se busca que quede explícita y clara para todos aquellos que hacen parte de una organización. Dess y Lumpkin (2003) menciona que los valores corporativos, definidos en procesos y procedimientos claros de comportamiento definen una organización ética. Por otra parte, Soto, Valente y Stagg (2009) resaltan

que la aplicabilidad de los valores, es ya una exigencia para las organizaciones y que la coherencia organizacional entre los valores corporativos y los valores personales no solamente dan lugar al progreso de una organización, sino que aportan también al progreso humano de la sociedad.

2. Metodología

La metodología utilizada en esta investigación fue cualitativa, se trabajó desde el paradigma histórico hermenéutico, a través de la técnica de la revisión documental, la cual se dedica a reclutar, elegir y examinar datos que están en documentos de tipo privado o público, en este caso de tipo público y de contenido no numérico. Las fuentes principales fueron documentos institucionales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) como documento físico e información recolectada de las páginas web

oficiales de diez universidades de San Juan de Pasto, Colombia, donde se encuentra la misión, y valores corporativos y/o principios. Se determinó como categoría deductiva los valores y subcategorías deductivas de análisis: rectitud, paz, verdad, amor y no violencia (Bonilla y Rodríguez, 2005), las cuales son tomadas de la teoría del especialista Octavio Escobar (2001). Finalmente, las categorías inductivas fueron el resultado del análisis de recurrencias de cada subcategoría deductiva.

3. Resultados

Después del análisis de recurrencias de los 481 valores encontrados en las misiones y principios corporativos de las instituciones de educación superior, se definieron 123 en total, los cuales se clasificaron de acuerdo a los valores definidos por Escobar (2001) y que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. *Valores corporativos: De acuerdo a la clasificación del Valanti*

	Nivel intelectual	1. Visión global
Valores Corporativos	Función: pensar	2. Innovación
		3. Entendimiento
		4. Cultivación de la destreza
		5. Imaginación
		6. Incertidumbre
		7. Capacidad de decisión
		8. Conocimiento
		9. Discernimiento
		10. Propositivos
		11. Sabiduría
		12. Calidad
		13. Espíritu crítico
		14. Globalización del conocimiento
		15. Autorregulación
		16. Inteligencia emocional
		17. Razón
		18. Verdad
		19. Autoconocimiento
		20. Potencialidad individual y colectiva

Valor: verdad

Nivel emocional
Función: sentir
Valor: Paz

-
60. Sociedad abierta y justa
 61. Inclusión
 62. Unidad en la diversidad
 63. Voluntad de eticidad
 64. Libre expresión
 65. Sentido de pertenencia
 66. Tolerancia
 67. Dignidad laboral
 68. Educación popular
 69. Igualdad social
 70. Igualdad política
 71. Oportunidad derechos individuales y colectivos
 72. Esperanza
 73. Comunicación integralidad
 74. Diálogo
 75. Caridad
 76. Solidaridad equidad
 77. Democracia desarrollo comunitario
 78. Convivencia
 79. Aceptar la diversidad
 80. Armonía corporal
 81. Derechos humanos
 82. Intersubjetividad
 83. Dignidad humana
 84. Ético-político
 85. Bienestar individual y colectivo
 86. Reciprocidad
 87. Acuerdo colectivo
 88. Pluralismo
 89. Paz
 90. Respeto por la diversidad
 91. Proyecto de vida
 92. Libertad de autogobernarse
 93. Autodeterminación colectiva
 94. Corresponsabilidad
-

<p>Nivel espiritual</p> <p>Función: ser</p> <p>Valor: No Violencia</p>	95. Sostenimiento del ecosistema y prevención del impacto
	96. Compromiso con el desarrollo social
	97. Comprensión humanista cristiana de la realidad
	98. Desarrollo humano sostenible
	99. Servicio para el bien social
	100. Respeto a la vida, conservación y protección de todas las formas de existencia
	101. Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad, comunidades y etnias
	102. Desarrollo económico, social y humano
	103. Trascendencia a través de la espiritualidad
	104. Seguridad alimentaria
	105. Rescate de tradiciones
	106. Restauración del tejido social
<p>Nivel psíquico</p> <p>función: intuir</p> <p>Valor: Amor</p>	107. Benevolencia
	108. Fortitud
	109. Apoyo
	110. Cooperación
	111. Espíritu apasionado
	112. Consideración aceptación
	113. Amor
	114. Escucha
	115. Amabilidad
	116. Cortesía
	117. Socio-afectivo
	118. Actitud prodiga
	119. Actitud proactiva
120. Compasión	
121. Tolerancia	
122. Felicidad colectiva	
123. Fraternidad	

Al dividir los valores de acuerdo a los niveles propuestos por Escobar (2001): intelectual, físico, emocional, psíquico y espiritual, y definir cuántos valores se encontraban en cada nivel por cada una de las diez universidades, se encontró que muchos valores se inclinaban más hacia un nivel que a otro;

teniendo un valor mayor de 29 en rectitud y un valor mínimo de 1 en paz y no violencia, inclusive se encuentra que universidades no tienen en cuenta ciertos niveles al obtener un 0 en verdad y no violencia. Lo anterior se puede evidenciar en la Tabla 2 que se presenta a continuación:

Tabla 2. Valores corporativos: Por Universidad

	IES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valor: Verdad	Total	2	2	0	4	9	9	2	3	2	2
Valor: Rectitud	Total	4	2	6	7	15	29	3	3	4	6
Valor: Paz	Total	1	1	1	4	13	25	2	5	3	11
Valor: No Violencia	Total	1	1	2	2	6	2	0	0	1	0
Valor: Amor	Total	5	0	0	0	3	10	0	1	0	2

A través del análisis de recurrencias se encontró que las instituciones dentro de sus plataformas estratégicas le dan más relevancia a algunos valores que a otros, se hallaron 39 valores para el nivel físico, función: actuar, valor: Rectitud, los cuales son: autoridad, juicio acertado, acción política efectiva, prudencia, elocuencia, eficiencia, rectitud, normativo, autodesarrollo, responsabilidad, rectitud política, voluntad libertad, autogestión, espíritu emprendedor, conciencia moral, compromiso, sinceridad, emprendimiento, excelencia, autodeterminación, ética, autonomía, autenticidad, valores éticos y morales, estética capacidad de afrontar el cambio, flexibilidad pertinencia, respeto transparencia, liderazgo, capacidad de elección, espíritu bullente, espíritu inquisitivo, espíritu preciso, espíritu enfocado, honestidad, confianza, credibilidad, lealtad, fidelidad, honor, buena fe.

Se encontraron 35 valores para el nivel emocional, función: sentir valor: Paz, los cuales son: sociedad abierta y justa, inclusión, unidad en la diversidad, voluntad de eticidad, libre expresión, sentido de pertenencia, tolerancia, dignidad laboral, educación popular, igualdad social y política, oportunidad de derechos individuales y colectivos, esperanza, comunicación, integralidad, diálogo, caridad, solidaridad, equidad, democracia, desarrollo comunitario, convivencia, aceptar y respetar la diversidad, armonía corporal, derechos humanos, intersubjetividad, dignidad humana, ético-político, bienestar individual y colectivo, reciprocidad, acuerdo colectivo, pluralismo, paz, libertad de autogobernarse, autodeterminación colectiva, corresponsabilidad.

Se obtuvo 20 valores para el nivel intelectual función: pensar, valor: Verdad. Estos son: visión global, innovación, entendimiento, cultivación de la destreza, imaginación, incertidumbre, capacidad de decisión, conocimiento, discernimiento, propositivos, sabiduría, calidad, espíritu crítico, globalización del conocimiento, autorregulación, inteligencia emocional, razón, verdad, autoconocimiento, potencialidad individual y colectiva.

Se describieron 17 valores para el nivel psíquico, función: intuir, valor: Amor, los cuales son: benevolencia, fortitud, apoyo, cooperación, espíritu apasionado, consideración y aceptación, amor, escucha, amabilidad, cortesía, socio-afectivos, actitud prodiga, actitud proactiva, compasión, tolerancia, felicidad colectiva, fraternidad.

Los valores para el nivel espiritual fueron 12, este nivel pertenece a la función: ser, Valor: No Violencia. Los valores encontrados son: sostenimiento del ecosistema y prevención del impacto, compromiso con el desarrollo social, comprensión humanista cristiana de la realidad, desarrollo humano sostenible, servicio para el bien social, respeto a la vida /conservación y protección de todas las formas de existencia, mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad /comunidades y etnias, desarrollo económico, social y humano, trascendencia a través de la espiritualidad, seguridad alimentaria, rescate de tradiciones, restauración del tejido social.

Finalmente, lo que muestra el estudio es que las instituciones dentro de su plataforma estratégica buscan que sus docentes le den prioridad a su nivel físico, que se refiere al actuar, es decir, el cumplimiento de las demandas que le exige el medio, desde la competencia del hacer, la destreza, la habilidad. Posteriormente, se encuentra el nivel emocional, lo cual muestra que las instituciones le dan importancia a la relación con el otro, la amistad, la generación de vínculos, el cooperativismo, revelando la competencia del convivir. Luego se evidencia el nivel intelectual, donde se le da orientación a la razón, la búsqueda de la verdad a través del análisis, el estudio, la innovación. Posteriormente, encontramos el nivel psíquico que habla de los procesos culturales que promuevan la democracia, la igualdad y demás valores enfocados a la paz. Y por último, se encontró el nivel espiritual, el cual habla del respeto absoluto por todas los seres del mundo, la naturaleza y todo lo que le rodea al ser humano, y como producto de ello se encuentra la actitud de servicio absoluto al otro, desarrollando la competencia del ser (ver Figura 1).

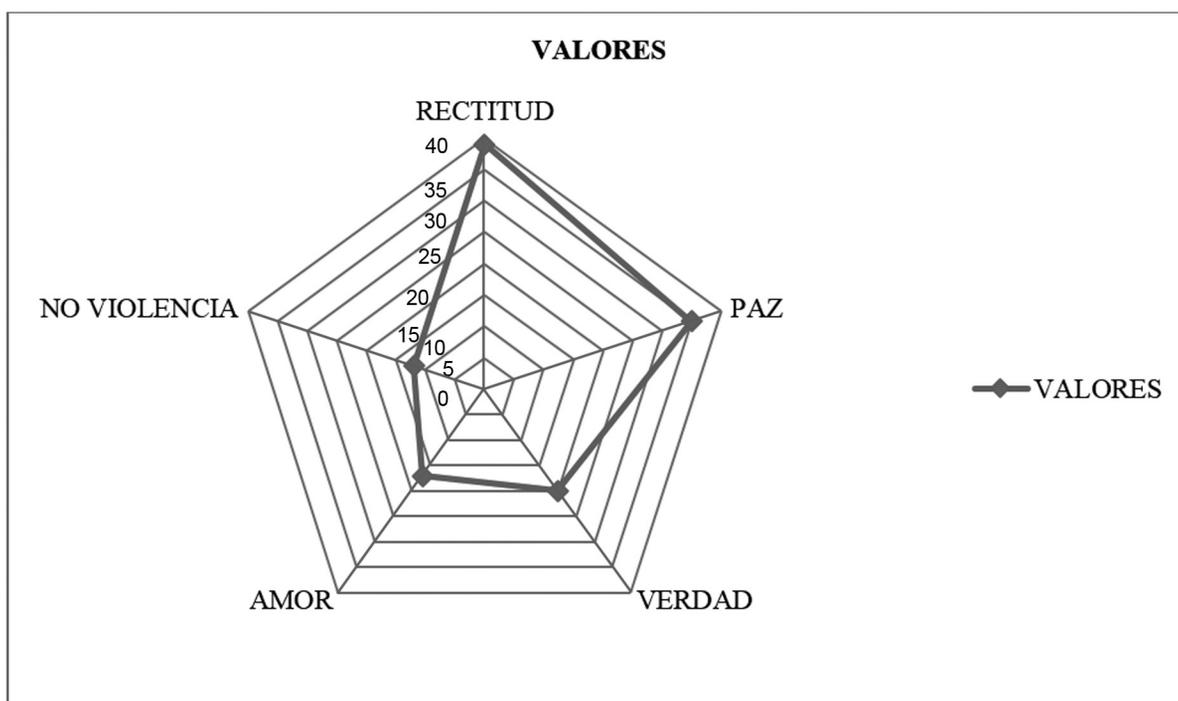


Figura 1. Valores corporativos de los niveles: físico, emocional, intelectual, psíquico y espiritual.

A partir de la división de valores según sus niveles, también se creó una matriz de orden de relevancia de valores por cada IES (véase Tabla 3), donde se halló que las IES 3, 4, 5, 6, 7 y 9 dan prioridad al actuar, desde la competencia del hacer. Las IES 8 y 10 se enfatizan en la paz, en lograr la conciliación, el pacifismo, el saber convivir. Por último, se encuentra que solamente la 1 se enfoca en primera medida al amor, que es el ser en relación con el otro, la entrega y la generación de vínculos de afecto; y únicamente, la 2 se guía desde la verdad que es la competencia del saber, la razón, el ingenio.

Tabla 3. Valores corporativos: Por Universidad. En primer y segundo orden.

Universidades	Valores
1	Amor: 5 Rectitud: 4
2	Verdad: 2 Rectitud: 2
3	Rectitud: 6 No violencia: 2
4	Rectitud: 7 Verdad y Paz: 4
5	Rectitud: 15 Paz: 13
6	Rectitud: 29 Paz: 25
7	Rectitud: 3 Verdad y Paz: 2
8	Paz: 5 Verdad y Rectitud: 3
9	Rectitud: 4 Paz: 13
10	Paz: 11 Rectitud: 6

Por último, se creó un perfil de valores por universidades basado en los niveles, donde se evidencia su orden de importancia. Se podría mencionar que si la planeación estratégica responde a los valores de su misión, visión y principios, el ser y quehacer de las IES se focalizaría de acuerdo a prioridades que parten de un perfil que se puede visualizar en la Tabla 4.

Tabla 4. Valores corporativos: Por Universidad. Perfil por orden de relevancia

IES	1	2	3	4	5
	amor	rectitud	verdad	paz	no violencia
	verdad	rectitud	paz	no violencia	amor
	rectitud	no violencia	paz	verdad	amor
	rectitud	verdad	paz	no violencia	amor
	rectitud	paz	verdad	no violencia	amor
	rectitud	paz	amor	verdad	no violencia
	rectitud	verdad	paz	no violencia	amor
	paz	verdad	rectitud	amor	no violencia
	rectitud	paz	verdad	no violencia	amor
	paz	rectitud	verdad	amor	no violencia

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un perfil de valores por universidad donde se condensan los niveles, las funciones y los valores y su orden de importancia; finalmente, los perfiles de cada universidad se definen así:

IES 1: Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor / Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia.

IES 2: Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 3: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 4: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 5: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 6: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia.

IES 7: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 8: Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad /

Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia.

IES 9: Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor.

IES 10: Nivel Emocional. Función: sentir. Valor: Paz / Nivel Físico. Función: actuar. Valor: Rectitud / Nivel Intelectual. Función: pensar. Valor: Verdad / Nivel Psíquico. Función: intuir. Valor: Amor / Nivel Espiritual. Función: ser. Valor: No violencia.

De acuerdo a los anteriores perfiles, se encuentra que hay una recurrencia en todas las universidades que muestran que los valores de amor y no violencia están de últimos, de acuerdo a Escobar (2001):

Es sólo cuando el centro psíquico del ser humano se galvaniza en acción cuando se alcanza el valor del amor. El amor no se debe confundir con una emoción. El amor es una energía que viene del centro psíquico del ser humano. El amor se encuentra expresado en el carácter en la forma de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción. (p. 10).

Y de acuerdo con el mismo autor, la no violencia:

Llega al nivel espiritual de la personalidad cuando se alcanza el amor y la comprensión universal, respetando y amando a todos los seres y a todas las cosas del universo, cuando estamos plenamente identificados con todas y cada una de las personas y las cosas, estén cerca o lejos de nosotros, las conozcamos o no. Cualidades o valores como respeto por la vida, amor universal, incapacidad de dañar a nada ni a nadie y ecología, encuentran sus raíces en la no violencia. (p. 12).

Escobar (2001) define cinco niveles de la personalidad y su relación con los valores, en el centro es la no violencia, la cual como se señaló anteriormente, se encuentra de última en los perfiles de las universidades.

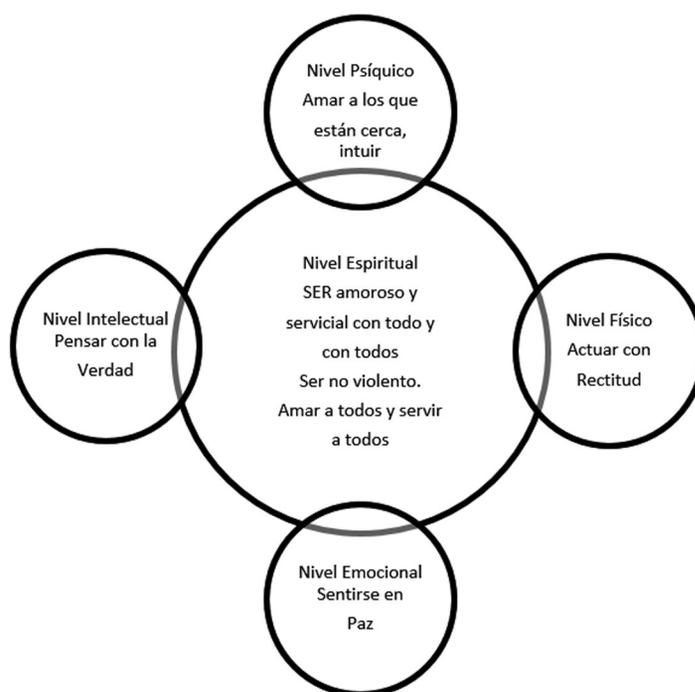


Figura 2. Cinco niveles de la personalidad y su relación con los valores.

Siendo 4 universidades católicas, se pensaría que su perfil debería tener como centro el valor amor, sin embargo, se encuentra que las cuatro lo presentan de último y tres de ellas, presentan de antepenúltimo el valor de la no violencia. Desde una visión general se encuentra que las universidades donde su proyecto educativo está construido bajo la misión, visión y principios todos sus procesos se están llevando a cabo desde:

1. Rectitud: Comportamientos (cumplimiento del deber) de la docencia y los procesos administrativos que se le asignen.
2. Paz: Emociones (control emocional) frente a la relación con jefes, compañeros y estudiantes y comunidad en general.
3. Verdad: Pensar (análisis y razonamiento). Investigación y estudio en la docencia y análisis frente a los procesos administrativos que se le asignen.
4. Amor: Sensaciones (expresión tangible de bondad y derivados) tanto con los jefes, compañeros, estudiantes y comunidad en general.

5. No violencia: Integralidad de pensamientos, emociones, comportamientos, sensaciones positivas (humanidad-ser) tanto con los jefes, compañeros, estudiantes y comunidad en general y todas las formas de existencia.

4. Discusión

Cuando se habla de IES, no solamente se menciona una organización con o sin ánimo de lucro, va más allá de la determinación de si su salida son productos o servicios, ya que una universidad forma a los profesionales que ayudarán a la sociedad a salir adelante y no solo en términos económicos sino también sociales. De ahí que las IES tienen una responsabilidad muy grande en la creación de sus planes estratégicos, ya que definen el horizonte no solamente de sus estudiantes sino de la sociedad que los recibe. Estos planes estratégicos tienen unos núcleos de fundamentación filosófica que les da la esencia, la razón de ser y que se condensan en la misión, visión, principios institucionales; la pregunta de esta investigación fue: ¿Cuáles son los valores transversales a ellos?, lo que se encontró es que se

le da más relevancia al hacer y se deja por último el ser, como lo menciona Casares, Carmona y Martínez (2010) en su estudio:

Se defiende la necesidad de capacitación científico técnica, pero se considera que un modelo exclusivamente intelectual y tecnicista resulta limitado si ha de capacitar también para un desempeño laboral que sea fuente de crecimiento personal, de satisfacción para las empresas y de progreso social, más allá de la mera productividad y del rendimiento económico; ambos imprescindibles, pero insuficientes desde un punto de vista humanizador. (p. 2).

En un país como Colombia que añora la no violencia como una prioridad social, sería importante que las universidades repiensen su perfil. ¿Es posible –o deseable– un enfoque basado en competencias al margen de la ética? Casares et al. (2010) enfatiza en que las instituciones se han preocupado por determinar modelos economicistas donde prima los indicadores de gestión y rentabilidad, más no la parte moral y los valores que son los que le dan sentido a las organizaciones.

Muchas universidades se concentran en evaluar primero el saber, tanto los estudiantes como los docentes tienen como primer filtro un examen de conocimientos, para los primeros el de Saber Pro, y como segundo filtro, una prueba de aptitud, y como último, una entrevista de indagación en el ser. Esto solo muestra que las IES sí están enfocándose desde sus perfiles de valores, donde el hacer y el saber tienen prioridad más que el ser. Las plataformas estratégicas de misión y principios institucionales buscan valores como el razonamiento, el deber, la justicia, la excelencia; que si bien son valores fundamentales, se están olvidando de aquellos que también son necesarios para la relación con el otro como son el respeto, la amabilidad, la fraternidad.

Rosales, Montilla y Moreno (2009) encuentran que para que la institución tenga una identidad única, son los trabajadores de la misma los portadores de los valores de la misión que la identifica; de esta manera, si la institución define como valores esenciales los de rectitud y verdad, la formación derivara de esta manera, claro está si los trabajadores, o más específicamente, los docentes estuvieran alineados a los valores corporativos. En este caso, se presentan algunas hipótesis a estudiar: Si los valores corpo-

rativos de mayor relevancia para las universidades son la rectitud y la verdad, ¿los docentes están alienados a ellos?, ¿cuáles son los valores que prevalecen en los docentes?, ¿los valores corporativos se están viendo como esencial en la formación y como una ventaja competitiva para los egresados?

El estudio de Carmona, Entrena, Martínez y Sánchez (2004), realizado en el entorno inmediato de la Universidad de Granada (España), muestra que hay una necesidad de pensar en los valores en el proceso de formación, en este sentido, si el horizonte misional privilegia los valores el egresado saldrá con más herramientas actitudinales para postularse a un cargo, se le puede ver como alguien más confiable y que puede llegar a acoplarse también a los valores de la empresa que lo contrata.

En el anterior estudio se muestra la preferencia por el valor del ser, donde tiene más fuerza que el saber y el saber hacer. Las personas muchas veces ganan convocatorias por sus conocimientos y experiencia pero salen por su actitud (Alles, 2010). Hoy en día, los conocimientos ya no son para el mundo, el punto clave en las diferentes organizaciones, sino el factor humano.

Cuando se piensa en los valores que crean y generan las IES a los estudiantes, se piensa también en su perfil de egreso, y por ello, el anterior estudio muestra cómo un profesional con más alto nivel en valores enfocados en el ser, puede tener más oportunidad de trabajo. A la conclusión a la que llega Martínez (2009) es que:

Debemos conceder mayor relevancia a estos valores morales y sociales porque no solo mejoran la empleabilidad de los aspirantes al trabajo; sino además, porque se promueven valores que son básicos para el desarrollo de la democracia: responsabilidad, honradez, tolerancia, convivencia, colaboración, participación. (p. 468).

En esa medida, las universidades deben revisar su formación misional, para comprender si se está llevando a cabo de manera transversal en su carrera, como esencia del currículo o solamente se limita a cursos institucionales de primeros semestres, ya que la parte misional debe determinar el rasgo, hacer la diferencia entre un egresado de una universidad a otra; además, a los estudiantes sí les parecen

importantes estos temas, lo que sucede es que el enfoque curricular parece determinar que la prioridad que se le está dando es baja, al convertir el tema de valores en cursos dentro del currículo, pero descontextualizados del desarrollo de las competencias de los otros espacios académicos. Muchas veces los estudiantes pueden ver estos como clases costura, lo que significa que realmente no tienen un peso importante en el pensum. Martínez, Ruiz y Mendosa (2013) comprendieron que para los estudiantes sí son importantes los valores, como el respeto, la lealtad, entre otros para el mejoramiento de una comunidad.

Al encontrar el valor principal en el que quiere formar la universidad como es el de rectitud, que acoge otros valores como obediencia, cumplimiento, se puede analizar cómo muchos de los estudiantes tienen claro que es necesario terminar una carrera para obtener un título y para tener un trabajo y poder recibir un salario, y cumplir con las demandas de la sociedad; si al contrario se pensara desde el valor de la no violencia, el enfoque principal del estudiante sería el cambio de la sociedad, la construcción de un mejor tejido social donde prima la vida; sin embargo, pocas veces escuchamos estos discursos, tanto así que en su mayoría quedan en las sustentaciones de investigación que finalmente son archivadas. Kepowicz (2003) menciona:

Ser universitario implica sentirse protagonista en la creación de un mejor mundo posible ¿si no es eso, qué es?, ¿acaso basta estudiar, trabajar, cobrar en la Universidad para ser universitario? No, ello implica estar, pero no ser. Se puede estar sin ser. (p. 51).

Ahora, vale la pena entender si las universidades se están preocupando en formar primero a sus docentes en el horizonte misional, para que ellos la permeen a través de la cotidianidad a los estudiantes; es importante analizar si sus estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación se están enfocando más al saber o al hacer o al ser. Larrosa (2010) manifiesta que siendo la enseñanza una profesión reciente, convirtiéndose finalmente en una profesión, es fácil entender que se está atravesando un proceso de transmisión del conocimiento a una formación integral, que aunque ya aparece en varios textos en la vida real del proceso educativo pareciera una utopía cuando todavía el maestro toma la posición de

control y poder y prioriza valores como la rectitud y la verdad, los cuales indiscutiblemente son importantes, sin embargo se descuidan otros también importantes.

Siendo este artículo un análisis a los valores corporativos, es indiscutible que éstos son el horizonte del quehacer de las personas de las universidades, por ello, es fundamental enfatizar que depende de los valores, de la misión y las actitudes que se empiezan a gestar en los docentes a través de la identidad organizacional; la cual es compartida con los estudiantes en el diario vivir y no solo con ellos, sino con el contexto que les rodea.

Los profesores y estudiantes establecen interrelaciones e intercambio de experiencias y puntos de vista que potencian sus posibilidades de aprender o, en palabras de Freire, se crearía una situación en donde nadie educa a nadie: los hombres se educan en comunión, mediados por el mundo. (Kepowicz, 2007, p. 54).

Es por eso que los valores corporativos no solo deben quedarse en la documentación sino que deben volverse algo inherente al ser humano que estudia en una institución con una identidad definida, la cual debe vivirse en la cotidianidad, es práctica, se da en la relación con el otro, en cada acto y palabra. Marín, Solano y Jiménez (1999) enfatizan en que la educación y la docencia van de la mano en una práctica moral y reflexiva, por ello, un docente que conozca y valide a través del quehacer la misión institucional, estará validando la sinergia educación-docencia.

Los docentes que ingresan a trabajar en las IES, no solamente pueden estar preparados desde el conocimiento y el quehacer de su profesión y la aptitud pedagógica, pues solamente se estaría mirando una parte del perfil requerido, la que privilegia los valores de la rectitud y la verdad, pero como lo expresa Salazar (2006), la selección y la formación de los docentes no puede solamente enfocarse en lo disciplinar y pedagógico, requiere una formación en la parte personal de una manera más integral.

En cuanto a lo personal, la pregunta es: ¿Realmente se indaga este nivel?, ¿realmente hay una preocupación por seleccionar y formar en la parte personal de manera integral? (Zahonero y Bris 2012, p. 63), “en el ámbito de las competencias sociales y afec-

tivas, es esencial centrar nuestra propuesta en la capacidad de los docentes para tener conciencia de su mundo interior emocional y comportamental". O se convierte en un tabú la vida personal, como si fuera una cuestión privada y se diera fe al mito, que la persona es una en su vida personal y otra en lo laboral como una doble personalidad funcional. Su vida, emociones, pensamientos y comportamientos están presentes en el día a día, en la interacción con los otros y por ello su revisión es fundamental. Las universidades en su misión se fundamentan en los valores humanos necesarios para lograr la relación profesional-contexto, de allí que es prioritario repensar la aplicabilidad del horizonte misional y sus valores. En cuanto a esto, Segura (2005) dice:

Desde este punto de vista, en estos nuevos tiempos, se considera que para ser un buen profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente. (p. 172).

La realidad es que el paradigma del docente que vierte o transmite su conocimiento está siendo revaluado, no porque no se deba continuar cumpliendo el valor de la rectitud o la verdad, sino porque hay que darle entrada a los otros valores. Al respecto, Segura (2005) concluye que:

La tarea esencial del docente no es cumplir con el currículo, sino el dinamizar el desarrollo de la persona para el buen ejercicio de la conciencia, responsabilidad, sentimiento de justicia de solidaridad, de amor, respeto, se debe asumir la responsabilidad de atender la formación de los valores universales y nacionales como libertad, justicia, paz, verdad, honestidad entre otras que facilitarán el desarrollo humano del estudiante. (p. 187).

Si las IES están buscando la rectitud en sus docentes, pues el resultado será el cumplimiento de objetivos, del currículo y labores administrativas, pero si las IES comienzan a buscar la no violencia, entonces los docentes empezarán a trabajar en la integralidad de su ser con los otros, igualmente, si trabajan el amor, empezarán a compartir experiencias, no solamente a cumplir con las clases o labores en general. (Latapí 2003, p. 98) "¿Qué comportamientos afectivos muestran los maestros, qué sentimientos transmiten con sus palabras y sus gestos?" y la pregunta hipotética

sería: ¿Qué pasaría si los docentes empezaran a laborar desde la no violencia y el amor?

¿Y si las directivas, los niveles estratégicos de las IES revisan su perfil y lo repiensen? Ramírez, Sánchez y Quintero (2005) definen que la alta directiva tiene la responsabilidad de que se vivencien los valores, a través del compromiso que cada quien haga de sus responsabilidades con transversalidad de los valores.

5. Conclusiones

El estudio global arroja que las IES se enfocan en la rectitud, el cumplimiento del deber, el control de emociones y el racionamiento emocional son los que le preceden.

Las IES dejan de últimos el valor del amor, las expresiones positivas con los otros y la no violencia que es la integralidad del ser.

Se encuentra que de acuerdo a los estudios encontrados se está investigando la importancia del amor y la no violencia en las instituciones de educación.

De acuerdo a los estudios y a pesar de la búsqueda de la integralidad, se privilegia a los profesionales para contratación que cuenten con mayores características del ser que del saber y saber hacer.

Se encuentra en los estudios un llamado al reconocimiento de los valores de los docentes y como estos son fundamentales como vías para la generación de espacios de aprendizaje.

Las organizaciones del siglo XXI están optando por el enfoque de valores por el llamado a la humanización de los procesos para un tejido social más sano mentalmente.

Referencias

- Berger, R. (2001). Philosophical belief systems. Recuperado de <http://www.nd.edu/rberger/kant-commentary.html>.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Colombia: Nomos.
- Carmona, G., Entrena, S., Martínez, F. y Sánchez, A. (2004). *Factores y valores personales para la empleabilidad*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Universidad de Granada, Grupo de investigación HUM-580.

- Casares, P., Carmona, G. y Martínez, F. (2010). Valores profesionales en la formación universitaria. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 121-15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15518482004>
- Dess, G. y Lumpkin, G. (2003). *Dirección estratégica: creando ventajas competitivas*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Drucker, P. (1995). *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Escobar, O. (2001). *Manual de valores y antivalores*. Bogotá, Colombia: PSEA, Ltda.
- Fabelo, J. (2004). *Los valores y sus desafíos actuales*. Colección Insumisos Latinoamericanos. Recuperado de <http://www.librosenred.com>
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1995). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kepowicz, B. (2003). Valores en los estudiantes universitarios. Un tema con muchas variaciones. *Reencuentro*, (38), 48-56.
- _____. (2007). Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la docencia. *Reencuentro*, (49), 51-58.
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4). Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570004>
- Latapí, P. (2003). Mirar la práctica docente desde los valores de Cecilia Fierro y Patricia Carvajal. *Perfiles Educativos*, 25(99), 97-100.
- Marín, I. Solano y Jiménez, E. (1999). Tirando del hilo de la madeja constructivista. *Enseñanza de las Ciencias*, 17(3), 477-492.
- Martínez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471.
- Martínez, O., Ruiz, J. y Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 19(1), 31-48.
- Puig, J. (1995). La educación moral en la enseñanza obligatoria. *Revista Aula de Innovación Educativa*, (4). Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/65792/1/652850.pdf>
- Ramírez, F., Sánchez, M. y Quintero, H. (2005). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. *Negotium*, 1(1), 35-54.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding Human Values*. New York: The Free Press.
- Rosales, A.; Montilla, P. y Moreno F. (2009). Comunicación estratégica para promover los valores y cultura corporativa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(2), 229-242.
- Salazar, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Educación*, 30(1), 31-49.
- Scheler, M. (1971). *El puesto del hombre en el cosmos*. Aires Buenos: Losada.
- Schwartz, S. (2001). *¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores Humanos? En M. Ros y V. Gouveia, Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista Ciencias de la Educación*, 2(1), 171-190.
- Shein, S. (1998). *Cultura organizacional y liderazgo*. España: Playa-Janes.
- Sherman, A. y Bohlander, G. (1994). *Administración de los recursos humanos*. México: Grupo Editorial Iberoamericana.
- Siliceo, A. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Soto, A., Valente, M. y Stagg, M. (2009). Valores de la gerencia como pilares fundamentales para una interacción fructífera entre la universidad y el sector productivo: un estudio de caso. *Opción*, 25(58), 70-95.
- Zahonero, A. y Bris, M. (2012). Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes. *Tendencias pedagógicas*, (20), 51-70.