

CULTURA Y VALORES: BASE PRIMIGENIA PARA LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES

¹Yngrid Velásquez de Naime, ² Carlos Rodríguez Monroy

Universidad Nacional Experimental de Guayana. UNEG, Profesor Agregado, Dpto. Ciencia y Tecnología. Centro de Investigaciones Gerenciales de Guayana (CIGEG). Estado Bolívar Venezuela, CP (8050). Telf.00584148993368. Email: inaime@uneg.edu.ve. Ingeniero Industrial. Especialista en Operaciones y Producción. MSC en Gerencia. Diploma de Estudios Avanzados (DEA). Doctorando convenio UNEG-UPM. *Línea de Investigación: Gestión de las Operaciones, La Tecnología y la Innovación en las Organizaciones.*

Universidad Politécnica de Madrid (UPM) Madrid, España. CP. 28015. Teléfono: +34 91 336 4265. Profesor titular, Dpto. de Ingeniería de Organización, Administración de Empresas y Estadística. Licenciado en Ingeniería Industrial. Doctor en Organización Industrial. UPM.cmonroy@etssi.upm.es. Líneas de Investigación: Dirección Estratégica, Política Energética, Sistemas de Información y Gestión del conocimiento

Resumen

Los valores tienen un papel protagónico, por ser los impulsores de las acciones de las personas. Se concibe en que el éxito de un país dependerá en gran medida del sistema de valores de los ciudadanos, fundamentados en la justicia social, la equidad y la solidaridad. En este sentido se hace necesario identificar los valores que prevalecen en los estudiantes universitarios a fin de determinar si están en consonancia con los valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, el bien común, derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la justicia social y a la igualdad, sin discriminación, ni subordinación alguna, los cuales contribuyen a una sociedad más justa y equitativa. Los resultados de esta investigación permitirán formar profesionales que puedan insertarse en la sociedad, como parte del Estado y corresponsables de la vida pública. Pretende servir de guía de aplicación en Instituciones de Educación Superior, tanto Públicas como Privadas, de manera de identificar los valores que prevalecen en los estudiantes, a fin de establecer estrategias y formular recomendaciones para alcanzar una Educación para el respeto a la dignidad y a los derechos humanos.

Palabras Claves: Cultura, Valores organizacionales, Sector universitario

1. Introducción

La globalización de los mercados tiene un impacto directo en la sociedad, la cual induce de manera constante, acelerada y creciente a la transformación de los principales actores en el intercambio con ella, la Universidad no escapa de esta realidad.

Cuando se parte de la necesidad de satisfacer necesidades, a través del desarrollo y aplicación de conocimientos y tecnologías, se hace necesario considerar de manera sistémica la relación Universidad-Sector Productivo-Sociedad, ya que surgen necesidades de orden académico, económico y social, como consecuencia de la relación en cada una de las estructuras internas que conforman esta trilogía y que se debe estar en capacidad de enfrentar.

Por tanto, al dar respuesta a las necesidades cada vez más cambiantes de la sociedad, se debe considerar el impacto que tendrá en la Universidad, como generadora del conocimiento, en el sector Productivo, como el principal actor para materializar el conocimiento y en la sociedad por ser el ente hacia la cual va dirigido.

La Universidad, concebida como la casa del saber, tiene la responsabilidad de formar a los jóvenes integralmente para su inserción como profesionales, contribuyendo de esta manera con hombres y mujeres preparados para dar solución a los problemas de una sociedad que reclama una mayor sensibilidad social y ambiental.

Díaz et al. (2007) plantean que así como la noción de desarrollo evolucionó de su concepción tradicional a la de sustentable, las universidades tienen que evolucionar del modelo de capacitación neoliberal, utilitario, científico, objetivo y deshumanizado, hacia un modelo de formación integral e integrador del individuo. Es conveniente señalar, la importancia que tienen los valores como fuente primigenia en la formación de futuros profesionales, con aptitudes y actitudes que permitan su desarrollo integral de ciudadanos comprometidos con la Sociedad

En esta investigación se reconoce la importancia de los valores, para lograr el compromiso de formar hombres y mujeres sensibilizados con el desarrollo económico sostenible y la justicia social. Los futuros profesionales, al insertarse de manera proactiva en la sociedad, se convierten en agentes activadores del desarrollo de la Nación.

Es así, como los valores tienen un papel protagónico, por ser los impulsores de las acciones de las personas, por lo que se concibe en que el éxito, dependerá en gran medida del sistema de valores de los ciudadanos, fundamentados en la justicia social, la equidad y la solidaridad.

En este sentido se hace necesario identificar los valores que prevalecen en los estudiantes universitarios a fin de determinar si están en consonancia con los valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, el bien común, derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la justicia social y a la igualdad, sin discriminación, ni subordinación alguna, los cuales contribuyen a una sociedad más justa y equitativa.

Justificación

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) contempla una educación orientada a la búsqueda del saber, libre de prejuicios o criterios sesgados, estableciendo principios y valores en la formación integral de los individuos, para fomentar una conciencia social de participación ciudadana.

En esta investigación se reconoce la importancia de los valores, para lograr el compromiso de formar hombres y mujeres sensibilizados con el desarrollo económico sostenible y la justicia social, atendiendo las necesidades del País.

Los futuros profesionales, al insertarse de manera proactiva en la sociedad, se convierten en agentes activadores del desarrollo de la Nación. Es así, como los valores tienen un papel protagónico, por ser los impulsores de las acciones de las personas, que son la riqueza de nuestro País, por lo que se concibe en que el éxito, dependerá en gran medida del sistema de valores de los ciudadanos, fundamentados en la justicia social, la equidad y la solidaridad.

2. Bases Teóricas

El interés en los valores, tiene como base axiológica el impacto que tiene el sistema de valores de los futuros profesionales de un país y su inserción en la Sociedad. En virtud de que la Universidad, debe formar profesionales para atender las necesidades demandadas por la sociedad, se hace necesario desarrollar, promover y consolidar los valores en su cultura organizacional.

La cultura es un patrón general de conducta, creencias y valores que los miembros de una organización tienen en común (Koontz y Weihhrich, 2003). Para Chiavenato (2002), la cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidos mediante normas, valores actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. Se relaciona con el juego subyacente de los valores claves, las creencias, y las normas compartidas por el personal (Green, 2008).

Ninguna organización es igual a otra, sin embargo, es posible encontrar elementos comunes que coadyuvan al éxito de una organización y la presencia de estos elementos puede diferir en cuanto a presencia y formas de manifestarse, que es lo que define la cultura de dichas organizaciones.

Chiavenato (2000) y Ivancevich et al. (2006), hacen referencia a los componentes de la cultura organizacional de acuerdo a los abordados por Edgar Shein, quien considera tres niveles:

Artefactos: constituyen el primer nivel de la cultura, el más superficial, visible y perceptibles, Son los que cada uno ve, escucha o siente cuando llega a una organización cuya cultura no le es familiar, son los elementos o eventos que pueden indicar visual o auditivamente cómo es la cultura de la organización

a) Valores compartidos: constituyen el segundo nivel de la cultura. Son los valores que se tornan importantes para las personas y que definen las razones que las llevan a hacer lo que hacen.

b) Supuestos básicos: constituyen el tercer nivel de la cultura organizacional, el más íntimo, profundo y oculto. Son las creencias inconscientes, percepciones, sentimientos y supuestos dominantes de los miembros de la organización. La cultura prescribe la manera correcta de hacer las cosas, adoptada en la organización, muchas veces, a través de supuestos no escritos y ni siquiera hablados.

Las anteriores definiciones permiten resaltar que la cultura organizacional delinea el marco de actuación de los integrantes de la organización. Por eso es fundamental promover los cambios pertinentes a fin de incidir en la cultura y hacer frente a las exigencias presentes y futuras, de acuerdo a los escenarios en que están inmersas.

La Axiología (de axios, valor y logos, estudio o tratado), es la disciplina que estudia los valores. El método de la axiología es el análisis que permite encontrar los principios que deciden o permiten decidir fundamentalmente si algo es o no valioso: es decir, emitir un juicio, pero analizando los principios que permiten considerarlo valioso, (Pestana, 2004).

Según los puntos de vista de los filósofos que han tratado el tema de los valores existen dos corrientes: corriente subjetivista y corriente objetivista de los valores. La corriente subjetivista, afirma que los valores son el resultado de las reacciones individuales y colectivas.

La corriente objetivista, sostiene que los valores dependen del objeto y no del sujeto, lo único que hace el sujeto es captar el valor. De acuerdo a esta corriente, las personas actúan dependiendo de la importancia que tiene una situación para la organización, es decir, que un trabajador valorará la productividad en la medida en que la organización así se lo transmita.

Escobar, (2000), hace referencia a Risieri Frondizi, filósofo que intenta conciliar el subjetivismo y el objetivismo, afirmando que el valor surge de una relación entre el sujeto y el objeto y que esta relación produce una estructura empírica (el valor), humana y concreta.

Alcover et al. (2004), expresan que los valores constituyen el núcleo de la cultura organizacional y los definen como principios o creencias estructurados jerárquicamente, relativos a comportamientos o metas organizacionales deseables que orientan la vida de los miembros y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos.

La internalización de los valores organizacionales es un proceso complejo que requiere de tiempo, transmisión, explicación y ejemplificación por parte de los directivos y de reflexión, razonamiento y comprensión por el resto del grupo (Bello et al. 2006). De acuerdo a Hultman (2005), los valores son los conceptos psicológicos, internos a una persona.

Arciniega y González (2002), plantean que no existe una concordancia en cuanto a una definición única sobre valor, pero si hay elementos comunes y son las siguientes:

- En primer lugar, los valores hacen referencia a conceptos o creencias acerca de estados o comportamientos deseados.
- En segundo lugar, estos conceptos o creencias trascienden situaciones específicas.

- Por otro lado, los valores guían o evalúan la selección de comportamientos y eventos.

- Así mismo, los valores se ordenan por importancia relativa.

- Finalmente, los valores se desarrollan a través de la influencia social, cultural y de la personalidad misma del individuo

La ausencia de valores debilita, 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 (Rojas, 2007).

Ramos (2004), define los valores como principios que presiden y regulan el comportamiento de las personas en cualquier situación; proyectos de vida, ideales, creencias básicas, opciones personales, orientación para la vida, marcan la personalidad, tienen carácter real, no son ficción, son realidades enraizadas en la cultura que le dan coherencia a la vida.

De acuerdo a Marañón et al. (2006), la práctica de valores, desarrolla la humanidad de la persona y son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona, por lo que se constituyen en guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y grupo social.

La formación de valores constituye un problema pedagógico complejo solamente comprensible a partir de un análisis psicológico de la naturaleza del valor en su función reguladora de la actuación humana (González, 1999).

3. Metodología:

La Universidad tiene como función principal la formación de un profesional altamente competitivo, orientado en principios y valores que guíen su ejercicio profesional con un sentido social y humano. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar los valores que prevalecen en los estudiantes universitarios a fin de determinar si están en consonancia con los valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, el bien común, derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la justicia social y a la igualdad, sin discriminación, ni subordinación alguna, los cuales contribuyen a una sociedad más justa y equitativa. Para abordar la investigación se proponen los siguientes objetivos específicos:

1. Desarrollar el basamento teórico y epistemológico que justifique el estudio propuesto.
2. Identificar los valores presentes en los estudiantes universitarios.
3. Analizar los resultados.
4. Establecer brechas entre los valores obtenidos y los valores requeridos para el desarrollo de la ética y moral de la nación.
5. Proponer estrategias.

El estudio puede ser un adelanto para promover el estudio de los valores compartidos en las universidades, iniciando con el sector estudiantil, de manera de impulsar la transformación que se está requiriendo para mejorar la calidad de la Educación Superior, en función de los lineamientos establecidos.

La investigación tiene como referencia el modelo propuesto por Maxwell (1996), el cual resalta las relaciones existentes entre las cuestiones de investigación, los propósitos, el contexto conceptual, los métodos y la validez, como se muestra en la Figura N° 1.

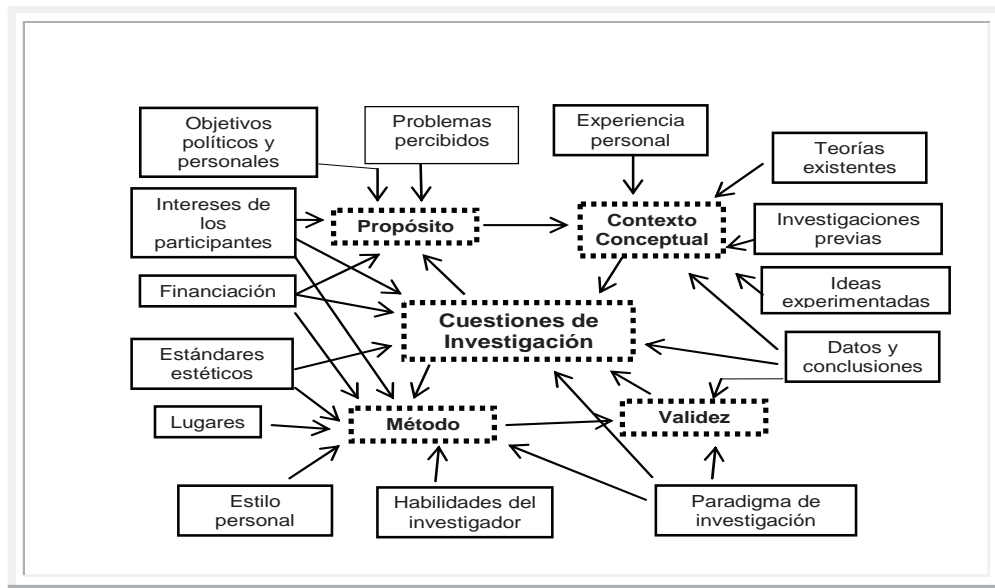


Figura N° 1: Modelo Interactivo de Maxwell (1996).

Se realizará una investigación tipo Documental, para obtener los elementos teóricos y epistemológicos que sustenten la investigación, enmarcado en los valores, su definición, importancia y taxonomías. Además se abordará el constructo del Proyecto Ético de la Nación, que tiene como misión la superación de la ética del capital, y se centra en la configuración de una conciencia revolucionaria de la necesidad de una nueva moral colectiva, que solo puede ser alcanzada mediante la dialéctica de la lucha por la transformación material de la sociedad y el desarrollo de la espiritualidad.

Posteriormente se realizara una investigación de campo, a través del diseño de instrumentos diseñados ad hoc, que serán aplicados para identificar los valores presentes en los estudiantes universitarios, esta información permitirá contribuir a promover los valores claves en el desarrollo de la educación en el sector estudiantil universitario. La Población estará conformada por los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG), de la Sede Puerto Ordaz, correspondientes a los Proyectos de carrera: Educación Integral, Ingeniería Industrial, Administración y Contaduría e Informática.

La UNEG, tiene como misión formar ciudadanos, intelectuales y líderes para la transformación socio-cultural y técnico-científica que aseguren el desarrollo social y económico sustentable, con respeto y protección al ambiente y a la diversidad biológica y cultural de la región Guayana para las generaciones futuras. La UNEG se constituye en un espacio de construcción colectiva de conocimientos y compartir de saberes, fomentando el arraigo cultural en el marco de la diversidad, fundamentada en la ética, la solidaridad, la paz, la libertad académica, la autorreflexión crítica y comprometida con la preservación y defensa de los valores que hacen posible la convivencia ciudadana y el respeto a los derechos humanos como patrimonio fundamental de la sociedad.

Está comprometida con la formación del ciudadano, que en el ejercicio de su desempeño, sea coherente con la demanda de una sociedad más humana y ambientalmente responsable. Está obligada, mediante las ejecutorias de sus políticas a dar respuestas satisfactorias y oportunas, a una comunidad que reclama mayor sensibilidad social y ambiental, espiritualidad, sentido de pertinencia, pro actividad, responsabilidad institucional y probidad. La UNEG tiene el reto circunstancial del entorno, para presentar resultados que la acrediten como una universidad de alto valor y prestigio. Asume los valores y principios siguientes:

- Tolerancia.
- Respeto a la diversidad y la pluralidad.
- Justicia y cultura de paz.
- Honestidad.
- Libertad Académica.
- Solidaridad.
- Responsabilidad social.
- Responsabilidad ambiental.
- Auto-reflexión crítica.
- Integralidad.
- Intelectualidad.
- Universalidad.

La muestra será determinada de acuerdo a la matrícula existente para el momento de la ejecución de este proyecto, a través de la expresión siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p q e^2}{Z^2 p q N}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: coeficiente de confianza

e: error muestral

P: es la proporción poblacional.

Q: La proporción contraria a P, se obtiene calculando $1 - P = Q$.

Los resultados obtenidos serán presentados mediante tablas, cuadros y gráficas y serán procesados utilizando recursos de estadística descriptiva y multivariante, utilizando el paquete estadístico SPSS. La definición de estrategias se realizará con el consenso de expertos y entes vinculados al aspecto tratado en la investigación, para garantizar la factibilidad de una puesta en práctica de dichas estrategias a mediano plazo.

4. Beneficios esperados,

Promover valores es bastante complejo, sin embargo, identificar los valores que se tienen, permite establecer las brechas existentes entre lo que se requiere o se necesita con lo que realmente se hace, tanto en el ámbito gerencial, profesoral, administrativo, obrero y estudiantil.

Este estudio tiene como punto de partida el sector estudiantil, con la finalidad de formar profesionales que puedan insertarse en la sociedad, como parte del Estado y corresponsable de la vida pública

Pretende servir de guía de aplicación en Instituciones de Educación Superior, tanto Públicas como Privadas, de manera de identificar los valores que prevalecen en los estudiantes, a fin de establecer estrategias y formular recomendaciones para alcanzar una Educación para el respeto a la dignidad y a los derechos humanos.

En un contexto más amplio, la aplicación del estudio en todos los sectores que hacen vida en las universidades del país, beneficiará al sistema educativo superior, a los estudiantes y a la Sociedad en general por la convicción de que trabajando en los valores se sembrarán las semillas necesarias para formar un ciudadano profesional, con gran sentido de pertenencia con el País y que permitirá la común unidad entre todos los venezolanos.

Referencias

- Alcover, M., Rico, R. y Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: Dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. *Papeles Del Psicólogo*, 32(1), 7-16.
- Arciniega, L. y González, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: Una aproximación empírica. *Revista De Psicología Social Aplicada*, 12(1), 41-60.
- Bello A., Bauzá, E. y Marañón, E. (2006). La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria. *Revista Iberoamericana De Educación*, 40(5), 2.
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
- Díaz, J., Montaner, J., & Prieto, M. (2007). Formación ética para un desarrollo sustentable. *Revista De Ciencias Sociales*, 13(1), 159-171.
- Escobar, G. (2000). *Ética*. Ed. Mc Graw Hill. México.

- González Maura, V. (2000). La educación de valores en el curriculum universitario.: Un enfoque psicopedagógico para su estudio. *Educación Médica Superior*, 14(1), 74-82.
- Hultman, K. (2005). *Evaluating organizational values*. *Organization Development Journal*, 23(4), 32.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2003). *Administración. una perspectiva global* (12th ed.). México: Mc Graw Hill.
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design. An interactive Approach*. Sage Publications.
- Pestana, P. (2004). Aproximación conceptual AL mundo DE LOS valores. *REICE-Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 2(2).
- Ramos, M. (2002). Programa para Educar en Valores. Caracas, Venezuela. Ediciones Paulinas.
- Rojas Marín, B. (2007). La axiología como eje transversal, en la gestión del talento humano. *Revista Educación En Valores*, (7), 8-22.