

LA DIRECCIÓN POR VALORES EN LA NUEVA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA. UNA PROPUESTA PARA EL DEBATE

Ana Margarita Campos Yélamo. UBV. Aldea Sucre | República Argentina. Venezuela.

E-mail. acampos2008@hotmail.com

Aimara J. Ruíz Anares. UBV. Aldea Sucre | República Argentina. Venezuela.

Dr. C. María del Carmen Echevarría Gómez. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesora Auxiliar. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. E-mail. mariac@suss.co.cu

Resumen

El presente artículo propone sustentar epistemológicamente el enfoque de dirección por valores para la educación superior, mostrar una experiencia de diagnóstico del estado de los valores que prevalece en la Aldea Sucre I, República de Argentina del estado de Sucre en Venezuela y proponer un conjunto de medidas que contribuyan a lograr dicho enfoque en la Nueva Universidad Bolivariana. Se aplicaron métodos teóricos y empíricos que revelaron insuficiencias en el comportamiento social de los docentes, que limitan la pertinencia de los procesos universitarios. Los principales resultados expresaron falta de concordancia entre los valores personales de los docentes y los valores organizacionales que prevalecen y se jerarquizan en la actualidad, en la institución. Se propone a la dirección de la Aldea desarrollar una Estrategia de Dirección por Valores que fomente el cambio cultural, para lo cual se recomienda un fuerte liderazgo y una agenda de cambios adecuadamente planificados y negociados con el claustro.

Palabras clave: dirección; dirección por valores; educación superior; universalización; formación en valores; diagnóstico

VALUES MANAGING AT THE NEW BOLIVARIAN UNIVERSITY. A PROPOSAL FOR DISCUSSION

Abstract

This article proposes an epistemological support of value management approach for Higher Education, showing an experience of a diagnosis of the value state that are common at Sucre I village, Republic of Argentina from Sucre state in Venezuela, and it proposes a group of measures that contribute to achieving this approach at the New Bolivarian University. Theoretical and empirical methods were applied and they revealed insufficiencies in the

professors' social behavior that limit the pertinence of the university processes. The main results illustrated the lack of coordination between the professors' personal values and the organizational values which prevail and are hierarchized at present in the institution. The proposal to the village managers is to develop a Value Management Approach promoting cultural changes, for which a strong leadership and a change agenda properly planned and negotiated with the university staff are recommended

Keywords: management; management by values; higher education; universalization; values education; diagnosis

Recepción: 10-5-2014

Evaluación: 27-5-2014

Recepción de la versión definitiva: 10-6-2014

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI, ha traído consigo un entorno mundial cada vez más complejo, globalizado y dinámico en lo económico, lo político, lo social y lo tecnológico y ha llegado a niveles insospechados de incertidumbre; esta situación ha tenido impacto directo sobre las diversas organizaciones y especialmente sobre las universidades, obligándolas a emplear nuevas concepciones y formas de trabajo, que se correspondan con los requerimientos actuales y futuros. Ante estos retos, “la comunidad universitaria, debe proponerse compromisos y responsabilidades sociales, desde el plano del bien público, el respeto, la cultura de la propia institución con autonomía y transferir conocimientos como bien social” (Moréns, A., 2009:1).

Esta apertura mundial, incita a las universidades venezolanas a la gestión de la educación superior para el logro de la excelencia, de manera que responda a las necesidades de la sociedad. Pero tal propuesta no es tarea fácil, resulta imprescindible realizar cambios que garanticen un eficiente desempeño de los directivos, docentes y del resto del personal en estas instituciones; para lo que se requiere de un enfoque sistémico e integral que aborde un cambio cultural mediante el cual se generen, creencias, valores y comportamientos que hagan coherente la cultura de la institución con su propio desarrollo estratégico y los requerimientos que impone su encargo social.

En correspondencia con tales desafíos se realiza una indagación en la Aldea Sucre I, República Argentina y se observan manifestaciones externas de una problemática que apuntan a: la indolencia ante el cumplimiento de normas directrices emanadas de la dirección nacional de la Misión Sucre- Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), como la entrega de recaudos, cargar las notas al sistema, entre otras; el incumplimiento de normas de disciplinarias

establecidas para el desempeño en la universidad; y el limitado conocimiento sobre las normas administrativas que rigen la misión, los problemas, las potencialidades, los valores culturales, históricos y sociales de la Aldea.

En la búsqueda de posibles causas que inciden en la situación problemática antes presentada, se llega a determinar en la lógica de la investigación científica, que existen limitaciones teóricas-metodológicas con relación a la interpretación del trabajo con la dirección de los valores para las instituciones universitarias, deficientes procedimientos de atención a la orientación de los valores universales con relación a los contextuales e individuales, e insuficientes diseños estratégicos que contribuyan a la consolidación de una cultura organizacional universitaria sustentada en valores propios.

Desde estas consideraciones el objetivo que se pretende es sustentar epistemológicamente el enfoque de dirección por valores para la educación superior, mostrar una experiencia de diagnóstico del estado de los valores en una Aldea universitaria bolivariana.

DESARROLLO

El desafío que significa hoy día el perfeccionamiento del proceso de dirección, a partir de las transformaciones de la Nueva Universidad Bolivariana, donde los docentes universitarios den respuestas a las exigencias de la universalización de la enseñanza, implica una dirección en valores y una actitud trascendente ante la formación; con pleno ejercicio del respeto, la responsabilidad, la creatividad, la independencia pedagógica y la capacidad de autoperfeccionamiento en los procesos sustantivos universitarios: investigación, formación y extensión universitaria.

En este sentido, resaltan la importancia de los valores para la vida en sociedad y para lo individual, los autores Arana, M., (2002); Zilberstein, T.,(1999); Arteaga, S., (2005); Batista, T., (2000); Báxter, E., (1998, 2003); Cortina, A., (1998); Chacón, N.,(1996, 2002); Egea, M., (2007); Estevanez, P., (2005); Fabelo, C., (2003); López, R., (2007); Mendoza, L., (2003); Ortiz, E., (2004) y Torroella, G. (1998), quienes consideran que se establecen en la conciencia y contexto de las relaciones sociales, pues su contenido es expresión de las condiciones económicas, sociales y clasistas de una época histórica-concreta, en su dialéctica con lo humano universal, de manera que connotan su carácter de orientadores y reguladores del comportamiento social. Otros estudiosos del tema (Chacón, N., 2002 y Fabelo, J. L., 2003), reconocen que el carácter universal de los valores no contradice su carácter histórico, y son del criterio que la posición en las relaciones sociales imperante, condiciona lo significativo del valor asumido en correspondencia o no, con los valores de la sociedad. Desde la pedagogía, investigadores

como Fuentes, H., Montoya, J. y Fuentes, L. (2009) insisten en que lo educativo axiológico en la educación superior se logra en el trabajo integrado y sistemático con los docentes y los estudiantes. Mientras que Pérez, M. (2005) generaliza que la producción o apropiación de los valores por los individuos de una sociedad concreta, se produce sobre la base de tres componentes estrechamente interrelacionados: el cognitivo, el afectivo-volitivo y la orientación ideológica.

El componente cognitivo, incluye los conocimientos que se expresan en la concepción del mundo, en la cultura y en la comprensión de la moral vigente en la sociedad, lo que representa una premisa para asumir y construir la escala de valores. El componente afectivo-volitivo abarca los sentimientos, emociones, motivos, tesón y firmeza bajo el control de la conciencia moral en los actos de elección de los comportamientos. Su aprehensión e identificación moviliza la voluntad en lo conductual. El componente orientación ideológica consiste en la significación social de un hecho, reafirma el progreso moral en la sociedad, expresa el carácter de las relaciones individuo- sociedad, donde predominan los intereses de la clase dominante sobre la base de la conformación histórica social de dicho sistema de valores.

En la opinión de las autoras, estos componentes de los valores se expresan como determinación y concreción de las relaciones sociales. Fabelo, C. (2003) lo formula como un explícito tipo de significación social positiva de los fenómenos para el sujeto, cuestión comprensible si se analizan las posturas disímiles que existen acerca de los valores. Es por ello necesario considerarlos en el proceso de dirección de las universidades.

Los valores no sólo son cualidades reales de las relaciones entre el objeto y el sujeto, sino que expresan las cosas, personas, fenómenos, entre otros. Permiten captar significados reales a través de la capacidad de los sentidos en su actividad valorativa, funcionan como filtros en el proceso de socialización, inciden en la función reguladora de los comportamientos, expresan correspondencia entre el pensar, decir y hacer. Al decir de Díaz Llorca, C. (2000:18), teórico de la dirección en las organizaciones: "Para crear valor en las cosas y tener resultados, hay que creer en las cosas que crean valor, las personas y el sentido que encuentran en las cosas que hacen...". El académico apunta que en los grupos hay una cultura, que parte de una estructura de pensamiento establecida: la creencia. Dicha creencia deriva una forma de actuar: el valor y con ellos se forman reglas de actuación: las normas, que permiten el comportamiento de las personas y evaluar dicho comportamiento como positivo: la actitud, lo cual deriva conductas, que se expresan en resultados.

Es indiscutible que a la cultura organizacional están asociados las creencias y los valores, que no son ajenos a la consecución de grandes y pequeñas metas, más bien son directamente proporcionales: resultados exitosos se sustentan en altos valores. En el orden metodológico las creencias sirven de soporte a los resultados y para llegar a estos, es condición pasar por los valores, normas, actitudes y las conductas que reflejan los resultados. También, el sistema de leyes comprendido como decretos, decreto-ley, resoluciones, cartas circulares, entre otros documentos normativos y legales, inciden y marcan la cultura de una institución, ya que definen límites y contribuyen a la formación de creencias y valores.

En este sentido, Silva, R. (1999) considera que se deben atender los valores de una comunidad que expresan sus tradiciones y costumbres. Por tanto, más que redefinir o formar nuevos valores, se impone reparar en los valores básicos defendidos por una aldea universitaria con la intencionalidad de producir un cambio en la dirección de sus procesos y en las convicciones profundas para la actuación de docentes y estudiantes. También la dirección de la organización puede introducir nuevas creencias y valores a razón de la misión y los objetivos actualizados, que pueden modificar los establecidos, pero este proceso lleva fuertes mecanismos para romper con las tradiciones de un colectivo.

Las creencias y valores deben ser seleccionados y jerarquizados por aquellos que tienen el mayor compromiso con ellos. En tal sentido, asumimos la concepción de Díaz Llorca, C. cuando explícita que dirigir teniendo en cuenta una estrategia de valores, no significa tener en cuenta todo el conjunto de valores, sino impulsar u orientar aquellos de carácter positivo, que se jerarquizan como predominantes, sin olvidar el resto. Pero, siempre es necesario considerar los que son más significativos para alcanzar los resultados previstos y la importancia que le conceden los directivos que la implementan. Si en la declaración de valores no se logra el alineamiento y el compromiso de directivos y trabajadores, la estrategia será nula, no se logra la relación entre acción y pensamiento. (Díaz Lorca 2000:18)

Tomando en cuenta estos principios y premisas de la dirección por valores que se orienta a trabajar con el principal capital de una organización, el humano, se determinó intervenir en la Aldea Sucre I, República Argentina. Según el análisis inicial realizado, que dio origen a la situación problemática antes expuesta, el comportamiento de los docentes se presenta desde la óptica de aspectos formales, fenomenológicos. Una visión diferente, enfoca el diagnóstico hacia lo esencial del fenómeno, que busca el por qué los docentes muestran tal comportamiento, más que el cómo.

Se trabajó con la población de 21 profesores, incluido el coordinador de la Aldea para llevar a cabo el estudio. Se comenzó con una discusión grupal, donde el tema a central fue la dirección por valores como una filosofía de dirección, y el objetivo fue valorar el conocimiento de los implicados sobre el empleo de los valores en la institución e identificar el compromiso de la dirección de la Aldea y los docentes con la implementación de una estrategia de valores.

Seguidamente, de una lista de 69 valores de tipo personal que pueden estar presentes en cualquier persona, según Díaz Llorca, se escogieron 48 valores y se presentaron a cada uno de los docentes de la Aldea, para que sobre esta base respondieran la encuesta diseñada. El objetivo de dicho instrumento fue identificar: los valores que se expresan y que jerarquizan el comportamiento individual de cada docente, en el plano de las relaciones con los demás; el comportamiento interno, el crecimiento personal y las creencias que los sustentan; y los valores que prevalecen en la colectividad y aquellos que el claustro demanda que se formen o desarrollen para cumplir con el encargo social de la universidad.

La discusión grupal arrojó que la Aldea Sucre I República Argentina se fundó en el año 2006 y la dirección y el claustro centraron sus esfuerzos en su creación y desarrollo, pero no han tenido experiencias, ni compromiso de dirección por valores, se conoce poco sobre esta temática.

Los resultados de la encuesta se muestran según los ítems respondidos. El primer ítem se expresa como la moda (valor que más se repite entre los identificados por los docentes) en tres incisos. El segundo y el tercer ítems, responden de manera jerárquica a aquellos valores que prevalecen en la Aldea y que necesitan formar o desarrollar en el colectivo que hace vida en la Aldea, según las vivencias y experiencias de los encuestados. (Tabla 1). En la Tabla 2 se muestran las creencias, como estructuras de pensamiento que están en la base de cada valor seleccionado.

Tabla 1. Resultados de la encuesta sobre expresión de valores en los docentes de la Aldea Sucre I República Argentina.

Ítems	Moda	Otros valores
1- a) Valor que con mayor importancia se expresa en Ud. y determina la forma en cómo se relaciona con los demás.	el amor, la honestidad y la tolerancia	la humildad, la igualdad, la comprensión y el altruismo

1- b)	Valor que con igual nivel de importancia se expresa en Ud. y determina su comportamiento interno.	la perseverancia, la ética, el humanismo y la honestidad	la constancia y la responsabilidad
1- c)	Valor principal que le ayuda a alcanzar su crecimiento personal.	la responsabilidad, la humildad, el compromiso y la perseverancia	la constancia y la voluntad
2	De acuerdo a su vivencia ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que prevalecen en su Aldea?	participación (7), amistad (6), cooperación (5), tolerancia (5), democracia (5), compromiso social (3), político ideológico (3), liderazgo (3) y esperanza (3)	
3	De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que necesitan formar o desarrollar en el colectivo que hace vida en la Aldea?	político-ideológico (8), responsabilidad (8), participación (7), pertinencia y pertenencia (6) y puntualidad (4)	

Tabla 2. Resultados de la encuesta. Las creencias, como estructuras de pensamiento que están en la base de cada valor seleccionado por los docentes.

Ítems	Valores	Creencias que están en la base del valor elegido
Determina la forma en cómo se relaciona con los demás	amor	<ul style="list-style-type: none"> trato que se da y se recibe entre las personas en sus relaciones diarias, dar a los más necesitados como “principio básico del socialismo”, fuerza que mueve al mundo, base del vivir y convivir.
	honestidad	<ul style="list-style-type: none"> reflejo de los valores inculcados por la familia, necesidad de expresarse y comprometerse, “toca lo que te pertenece, lo ajeno déjalo quieto”, actuar de forma adecuada y sentirse bien con uno mismo.
	tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> aceptar que todos tenemos posiciones ante la vida que debemos considerar, hacer de la comprensión de los demás y sus puntos de vista una conducta, reconocerse en un mundo de intercambios y de diversidad social,

		<ul style="list-style-type: none"> • aceptar a los demás tal y como son, sin discriminación alguna.
Determinan el comportamiento interno	perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> • mantener la constancia en lo iniciado, • conseguir lo que quieres, lograr el éxito y la eficiencia, • alcanzar los objetivos propuestos.
	ética	<ul style="list-style-type: none"> • actuar por convicciones, • actuar en base a principios.
	humanismo	<ul style="list-style-type: none"> • Crecer espiritualmente, • Esencia del ser humano.
	honestidad	<ul style="list-style-type: none"> • Idem anterior
Crecimiento personal	responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Lleva al éxito en todos los aspectos de la vida, • Cada acción lleva una cuota de responsabilidad, • Forma de actuar y expresarse, • Cumplir siempre con las tareas asignadas, brinda oportunidad de desarrollo.
	compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Te hace persona, • Necesidad de cumplir con metas y objetivos propuestos.
	humildad	<ul style="list-style-type: none"> • Ser sensible, humanitario, • Agradecer por lo logrado.
	perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> • Idem anterior

De esta forma se diagnosticó que los valores personales identificados por los docentes no coinciden con los valores organizacionales que prevalecen y se jerarquizan en la Aldea Sucre I, ni con los valores que necesitan desarrollar e impulsar para que sean reconocidos y practicados por el claustro, en correspondencia con las características de la actividad que realizan.

Se hace necesario moldear las mejores alternativas para ordenar los valores personales y sus creencias de base, que determinan las acciones y comportamientos individuales, con los valores organizaciones que determinan los comportamientos que respondan a los intereses y objetivos de la institución, en busca de coherencia y congruencia entre ellos. En este sentido la dirección de la Aldea debe involucrarse en una estrategia de cambio cultural, a través de una Estrategia de Dirección por Valores, para lo cual se recomienda un fuerte liderazgo y una agenda de cambios adecuadamente planificados y negociados con el claustro.

Este cambio requiere de participación por parte de todos los implicados para determinar qué nuevas creencias y valores son necesarios para darle valor a los docentes y estudiantes, así

como que nuevos procesos internos, capacidades, sistemas y clima organizacional se requiere desarrollar para hacer efectiva la visión y la estrategia global de la organización y de esta forma elevar la posibilidad de alcance del éxito.

Según el grado de desarrollo de estos valores del claustro y del interés del directivo de la Aldea Sucre I, será favorable el tipo de estrategia que se formule. En este caso se propone, según la clasificación de Díaz Llorca, la Estrategia de dirección por valores tipo aleatoria, teniendo en cuenta que los valores que se expresan en la institución han evolucionado ajenos a una estrategia predeterminada. Es decir, que los docentes con el fin de adecuarse al entorno e integrarse internamente, a través de métodos informales de comunicación, han formado una cultura organizacional que responde a sus creencias y valores, como resultado de las experiencias y las condiciones de trabajo con que cuentan, a partir de los mecanismos de desarrollo.

De esta manera, los docentes han conformado un sistema de valores, muy particular que no responde al encargo social de la Nueva Universidad Bolivariana y su comportamiento es aleatorio porque depende de las creencias y valores que el grupo ha desarrollado y reconoce como válidos. Este sistema de valores se convierte en predominante en virtud de las experiencias que genera la convivencia social.

Los argumentos dados posibilitan diseñar una Estrategia de dirección por valores, sustentada en los valores estratégicos y tácticos que emerjan de las propias creencias de los docentes y den respuesta a la contradicción entre la intención cultural de la orientación de los valores y su dirección correcta en la educación superior, como resultado del conjunto de relaciones que se establecen en el proceso de construcción del contenido cultural de los docentes y la creación de las condiciones materiales y espirituales.

Se pone al descubierto la necesidad de realizar reflexiones profundas en el seno del claustro sobre las especificidades de la formación ciudadana, como cuestión esencial para el desarrollo de la formación y orientación de los valores, desde la búsqueda de argumentos teóricos y soluciones prácticas directivas que tributen al desarrollo del ser social con su sistema de valores pertinentes a la universidad que defiende.

CONCLUSIONES

Con el advenimiento del siglo XXI, en los ámbitos internacionales, nacionales, y locales, el tema de formación en valores ha saltado a la palestra y se ha convertido en una tendencia de primera línea, por lo que es tarea de orden la atención a esta temática, desde la Educación Superior.

El diagnóstico de la Aldea Sucre I muestra un sistema de valores personales entre los docentes, que no se corresponde con los valores organizacionales que prevalecen en la institución.

La dirección de la Aldea debe tomar conciencia e interés por la dirección por valores, a fin de mejorar el comportamiento social y laboral de sus docentes.

BIBLIOGRAFÍA

Díaz Llorca, C. (2000). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones: Un enfoque paso a paso para directivos y consultores*. Serie Gerencial: Ediciones Balcón. Fabelo Corzo, J. R.

(2003). *Los valores y sus desafíos actuales*. La Habana: Editorial José Martí.

Fuentes, H., Montoya, J. y Fuentes, L. (2009). *La condición humana desde la visión socio-antropológico de la teoría holística configuracional*. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente: Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran".

Moréns, A. (2009). *Gestión socio-individual de la educabilidad cultural universitaria*. Tesis en opción al título de doctor. Universidad de Oriente.

López, R. (2007). *El saber ético de ayer y de hoy. Tomo I y II*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Ortiz, E. (2004). *Un modelo de personalidad para la formación de valores en la educación Superior*. Holguín: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior.

Pérez, M. (2005). *Estrategia curricular para la carrera de Estudios Socioculturales. Una dimensión socio humanista*. Tesis en opción al Grado Científico de Master en Ciencias de la Educación.. Sancti Spíritus: Centro de Estudios Pedagógicos.

Silva, R. (1999). Educación Cívica y formación ciudadana. En: *Curso 78, Evento Pedagogía99*. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.