

Valores de los docentes que desempeñan cargos directivos en la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago

Zambrano Van Beverhoudt, Egilde *

Prieto Sánchez, Ana **

Mijares LLamoza, Brizeida ***

Rincón Leal, Yaneth ****

Resumen

La alineación entre valores personales y valores institucionales repercute en la construcción y mantenimiento de culturas organizacionales saludables. Considerando tal afirmación, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los valores institucionales contenidos en la filosofía de gestión de la Universidad del Zulia a los cuales se suscribe el Núcleo Costa Oriental del Lago (C.O.L.) y los valores éticos que practican los docentes que desempeñan cargos directivos en el Núcleo, y constatar la correspondencia entre ambos. El tipo de estudio fue descriptivo, documental y de campo. La población la conformaron los docentes que desempeñan cargos directivos en el Núcleo LUZ COL. Se aplicó un cuestionario de 36 ítems, validado por juicio de expertos. La confiabilidad fue medida con el coeficiente de Alpha Cronbach, siendo 0,86 su valor. Se concluye que los valores más practicados por los docentes directivos son: lealtad, éxito, salud, felicidad, excelencia, solidaridad, trabajo y paz; existe una congruencia del 56,25 entre los valores institucionales y los éticos.

Palabras clave: Valores institucionales, valores éticos, docentes directivos, filosofía de gestión.

* Doctora en Ciencias Humanas. Profesora Titular a Dedicación Exclusiva de la Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Coordinadora Académica del Programa Tributación mención Especialización, Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Acreditada al Sistema Nacional de Promoción al Investigador (PPI). 0416 6640095. E-mail: egilde@yahoo.es

** Doctora en Ciencias Humanas. Profesora Titular a Dedicación Exclusiva de la Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Jefe Editora de la Revista "Impacto Científico". Secretaria Docente de la Coordinación de Postgrado e Investigación de la Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Acreditada al Sistema Nacional de Promoción al Investigador (PPI). 0414 6877466. E-mail: anaprieto@cantv.net

*** Doctora en Educación. Profesora Titular a Dedicación Exclusiva de la Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Coordinadora de Postgrado e Investigación, Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. 0414 6610468. E-mail: bucaro@cantv.net

**** Doctora en Ciencias Gerenciales. Profesora Asociada a Dedicación Exclusiva de la Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Coordinadora Académica del Programa Gerencia de Empresas nivel Maestría, Universidad del Zulia, Núcleo C.O.L. Acreditada al Sistema Nacional de Promoción al Investigador (PPI). 0424 6698034. E-mail: rinconym@cantv.net

Recibido: 09-01-18 • Aceptado: 09-06-15

The Values of Teachers in Directive Positions at the University of Zulia, East Lake Coast Nucleus

Abstract

The alignment between personal and institutional values affects the construction and maintenance of healthy organizational cultures. The aim of this study was to determine the relationship between institutional values in the philosophy of management at the University of Zulia adopted by the East Lake Coast Nucleus (C.O.L.) and the ethical values that educational directors practice, and to verify the correspondence between them. This was a descriptive, documentary field study. The population consisted of educational directors. A questionnaire of 36 items was applied, validated by expert judgment; reliability was measured using the Alpha Cronbach coefficient, whose value was 0.86. Conclusions were that the values most practiced by the educational directors are loyalty, success, health, happiness, excellence, solidarity, work and peace; a 56.25% congruence exists between the institutional and ethical values.

Key words: Institutional values, ethical values, educational directors, philosophy of management.

Introducción

La universidad nacional se concibe como una institución que conjuga transmisión de cultura, creación de conocimientos y formación de profesionales que contribuyan al desarrollo del país y, en el caso de la Universidad del Zulia, se expresa a través de una misión y visión que se materializan en el conjunto de valores que orientan la gestión institucional, la actuación y la conducta de los miembros de su comunidad (Universidad del Zulia, 2004). Los valores institucionales se convierten en la esencia que nutre la filosofía de una organización para alcanzar el éxito, cimentan la base de su cultura y dan sentido de dirección a sus miembros (Scott et al., 1999). De allí la importancia de que los valores sean compartidos, pues ello propicia la identificación con las metas y la búsqueda de la excelencia.

Así lo enfatizan Blanchard y O'Connor (1997) al afirmar que el alcance del éxito en las organizaciones requiere del compromiso con la misión y con unos valores compartidos. En este orden de ideas, explica

Ferrer (2001:40) “la existencia de unos pocos valores verdaderamente compartidos y comprometidos por las personas que componen la empresa, son indispensables para encauzar un esfuerzo de desarrollo estratégico”. La condición no es entonces, simplemente, la existencia de los valores, sino que éstos realmente se conviertan en el punto de encuentro de las personas, sean comunes a ellas y den significado y orientación a su comportamiento. Por su parte, Scott et al. (1999:22) expresan “una de las claves más importantes para la mayor eficacia es que estén relacionados estrechamente los valores personales y los de la organización”.

En función de las consideraciones anteriores y teniendo presente que la alineación entre valores personales y valores institucionales repercute en la creación y mantenimiento de culturas organizacionales saludables, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los valores institucionales contenidos en la filosofía de gestión de la Universidad del Zulia a los cuales se suscribe el Núcleo de la Costa Oriental

del Lago (COL) y los valores éticos que practican los docentes que desempeñan cargos directivos en el Núcleo, a fin de constatar si existe congruencia entre ambos.

El tipo de estudio fue descriptivo, documental y de campo. La población estuvo constituida por veintinueve docentes ordinarios quienes ocupan cargos directivos en el Núcleo LUZ COL. La recolección de la información se llevó a cabo a través de un cuestionario con escala tipo Likert, con alternativas de respuesta de 1 a 5, siendo 1 *nunca* y 5 *siempre*, conformado por 36 ítemes, el cual fue validado por el juicio de siete expertos de contenido y metodológico. Posteriormente se aplicó una prueba piloto a diez docentes que ocupan cargos directivos en otra universidad. Se utilizó el programa estadístico SPSS V.12 para el vaciado de los datos y se empleó el coeficiente Alfa Cronbach para obtener la confiabilidad, la cual fue de 0,86.

1. Consideraciones teóricas: valores éticos y valores institucionales

Una de las más reconocidas definiciones de valores es la del profesor Rockeach (1973:5), quien expresa que valor es “una convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o a su finalidad existencial contraria”. Los valores se convierten en guías del comportamiento y por lo tanto orientan la actuación de las personas. Para Denis (2000: 71) “desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada

orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.”

Los valores se fijan por aprendizaje social desde los primeros años de vida, fundamentalmente por la interacción entre padres e hijos, así como por la influencia de la educación (Zambrano y Prieto, 2008). Gómez et al., (2004) adicionalmente consideran que los valores pueden construirse a través del autococonocimiento, el análisis crítico y la toma de conciencia. El modelaje también es fuente para la construcción de valores.

Para Contreras (2003), los valores éticos se sustentan en el campo de lo moral, en el encuentro con las personas que rodean al individuo y con el individuo mismo. Considera este autor que los valores éticos profundizan la libertad del ser humano y guían sus acciones y elecciones. “Los valores éticos son estructuras de nuestro pensamiento que mantenemos preconfiguradas en nuestro cerebro como especie humana de cara a nuestra supervivencia” (García y Dolan, 1997:68).

Por su parte, Pérez (1998) resalta la importancia de los valores éticos al expresar que cuando las decisiones son movidas por un egoísmo sentimental que impulsa comportamientos y acciones opuestos a las virtudes morales, únicamente tales virtudes, es decir, los valores éticos, pueden entrar en acción para impedir un comportamiento deshumanizante por parte de la persona que toma la decisión. En este sentido, puede inferirse que los valores éticos garantizan la condición humana del individuo, convirtiéndose en pautas o señalizaciones que le permiten direccionar su vida positiva en comunidad.

Puede observarse que, inicialmente, los valores resultan de un proceso de socialización; cuando las personas integran las organizaciones llevan consigo su estructura de valores y se encuentran con los valores institucio-

nales que la organización ha definido. Estos valores, según Hill y Jones (2005), forman parte de la filosofía corporativa y se establecen como patrones que guían el quehacer de la organización, comprometiendo la toma de decisiones estratégicas. Tales valores (institucionales) se convierten en “las creencias y principios morales que subyacen a la cultura organizacional y que aportan significado a las normas y estándares de conducta de una organización” (Campbell, 1990).

Los valores éticos de los individuos y los valores institucionales deben estar alineados a fin que se propicie la construcción de un terreno común para la convivencia organizacional, donde exista claridad en los lineamientos que fundamentan la toma de decisiones e ideas concretas acerca de las normativas de desempeño que permitan el alcance de objetivos y metas, lo que en definitiva resulta en la consolidación de la misión y visión organizacional.

2. Resultados de la investigación

Los valores institucionales que forman parte de la filosofía de gestión de la Universidad del Zulia a los cuales se suscribe el Núcleo COL son: ética, excelencia, democracia, lealtad, autonomía, solidaridad, responsabilidad y liderazgo.

Para identificar los valores éticos practicados por los docentes que desempeñan cargos directivos, se construyó un cuestionario tomando como referencia el cuadro Tipo de Valores de García y Dolan (1997). A tales efectos se consideraron las dimensiones valores finales y valores instrumentales, estableciéndose 16 indicadores (valores) y un total de 36 ítemes para medirlos.

En concordancia con el pensamiento de Rockeach (1973), quien expresa que un valor es una convicción o creencia estable en el

tiempo y el de Ortega y Mínguez (2001), quienes enuncian que un valor es una creencia básica a través de la cual se interpreta el mundo, se asume entonces que los valores éticos deben practicarse siempre y no de manera discrecional; en consecuencia, para la presente investigación se considera que la respuesta “siempre” indica la práctica del valor, y las opciones “casi siempre”, “a veces”, “casi nunca” y “nunca” indicarán que el valor no se practica. Así, se construye la Tabla I, para la cual se promediaron las respuestas de los encuestados agrupadas en las categorías “práctica” y “no práctica” del valor.

Explican García y Dolan (1997), que los valores finales constituyen los objetivos existenciales de los individuos y se agrupan en dos subdimensiones. Para los autores, la subdimensión valores ético personales responde a la interrogante ¿qué es para usted lo más importante en su vida?

Como se observa en la Tabla I, los valores practicados por la mayoría de los docentes que ocupan cargos gerenciales, en esta subdimensión, son el éxito (81,03%), la salud (75,86%), la felicidad (72,41%), y el trabajo (65,52%). Esto es sumamente positivo, toda vez que los docentes le dan relevancia a estos valores y, como objetivos existenciales, se encaminarán a su realización, pues tal y como lo acotan Ortega y Mínguez (2001), son modelos ideales de realización personal que se intentan plasmar a lo largo de la vida. El hecho de que el éxito y el trabajo ocupen un lugar importante en la escala de valores de los docentes es una carta que avalaría el buen desempeño en la institución. Aún cuando es un objetivo existencial, la amistad es solo practicada por el 44,83%. Esto indica que algo más de la mitad de los docentes no tiende a desarrollar relaciones amistosas en el trabajo o no le da tanta importancia a las mismas.

Tabla I
Valores Éticos de los Docentes Directivos

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Práctica	No práctica
		Valores Finales		
		Felicidad	72,41	27,59
		Salud	75,86	24,14
		éxito	81,03	18,97
		Trabajo	65,52	34,48
		Amistad	44,83	55,17
Dimensión Valores Instrumentales	Subdimensión Valores ético sociales	Paz	62,07	37,93
		Justicia	34,48	65,52
		Diálogo	41,38	58,62
	Subdimensión Valores ético morales	Honestidad	38,79	61,21
		Responsabilidad	37,93	62,07
		Lealtad	84,48	15,52
		Solidaridad	67,82	32,18
		Respeto	53,45	46,55
		Libertad	49,42	50,58
		Subdimensión Valores de competencia	Excelencia	68,97
	Liderazgo		46,55	53,45

Fuente: Zambrano et al. (2009).

Para la subdimensión valores ético sociales, se plantea la interrogante ¿qué quiere usted para el mundo? (García y Dolan, 1997). El valor practicado por un número significativo de docentes es la paz (62,07%). Justicia y diálogo son practicados por menos de la mitad de los docentes (34,48% y 41,38%, respectivamente). Los docentes desean convivir en armonía, en un contexto donde no exista violencia; por ello la paz ocupa un lugar importante. Sin embargo, valores como la justicia y el diálogo no son practicados por la mayoría de los encuestados. Esto es contraproducente, pues la paz, sin estos valores, pudiera no estar sólidamente enraizada. En otras palabras, sin justicia ni diálogo, lo que se llama paz podría ser un espejismo.

Con respecto a los valores instrumentales, García y Dolan (1997) los definen como

medios operativos que permiten alcanzar los valores finales (objetivos existenciales). Se agrupan en dos subdimensiones. La subdimensión valores ético morales, acorde con los autores, responde a la interrogante ¿cómo cree que hay que comportarse con quienes le rodean?

En la Tabla I se observan, como valores practicados por la mayoría, la lealtad (84,48%) y la solidaridad (67,82%). Estos resultados expresan que la mayoría de los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la comunidad universitaria y esto es muy importante, ya que una de las características más significativas de la cultura organizacional es la identidad del miembro, lo que significa que el individuo se identifica con su organización como un todo (Robbins y Coulter, 1996). La

identidad del miembro se traduce como lealtad a la institución, pues genera sentido de pertenencia. El que la mayoría de los encuestados sea solidario, propicia un clima de hermandad que contribuye al bienestar de la comunidad universitaria.

Ahora bien, respecto a los valores honestidad y responsabilidad, llama la atención que son practicados por un porcentaje poco significativo de los docentes encuestados (38,79% y 37,93%, respectivamente) y, en el caso del respeto y la libertad, son practicados por la mitad (53,45% y 49,42%, respectivamente). Si se toma en consideración la premisa de García y Dolan (1997) de que los valores ético morales responden a cómo hay que comportarse con los demás, entonces ser honesto, responsable y respetuoso, así como propiciar la libertad, debiera ser condición imperativa en el comportamiento de los docentes que ocupan cargos gerenciales.

Respecto a la subdimensión valores de competencia, éstos responden a la interrogante ¿qué cree que hay que tener para poder competir en la vida? (García y Dolan, 1997). El 68,9% de los docentes encuestados practica el valor de la excelencia; esto es positivo, ya que denotan un comportamiento dirigido a ser

siempre mejor y a hacer el trabajo bajo la filosofía del mejoramiento continuo. Como valor instrumental que permite alcanzar los objetivos existenciales, la excelencia es una virtud que propicia el proceder ético. En cuanto al liderazgo, a pesar de ser una cualidad que debe estar presente en quienes desempeñan cargos gerenciales, solo el 46,55% de los docentes encuestados la practica. Este es un punto débil, se requiere de liderazgo para llevar adelante la gerencia universitaria. Cuando no hay un aglutinamiento real de los seguidores hacia el alcance de las metas, se corre el riesgo de que los mejores esfuerzos se dispersen.

Para establecer la correspondencia existente entre los valores institucionales y los valores éticos que practican los docentes directivos, se contrastaron los valores institucionales con los valores éticos de los docentes directivos (Tabla I) y se construyó la Tabla II a partir de la alineación de los valores que resultaron coincidentes.

Para elaborar el cuadro, primero se colocaron los valores institucionales y luego su correspondencia en cuanto al valor ético de los gerentes. Algunos valores tuvieron correspondencia automática. Para hallar la correspondencia del resto, se revisó la defi-

Tabla II
Correspondencia valores institucionales y valores éticos de los docentes directivos
(VI= valores institucionales, VED= valores éticos de los docentes)

VI	VED	VI	VED
ética	Todos	Excelencia	éxito Excelencia Trabajo
Democracia	Libertad Respeto	Lealtad	Lealtad
Autonomía	Libertad	Solidaridad	Solidaridad
Responsabilidad	Responsabilidad	Liderazgo	Liderazgo

Fuente: Zambrano et al. (2009).

nición del valor institucional y lo que los gerentes entendían del valor según las premisas del cuestionario. Valores institucionales como la excelencia y la democracia encontraron más de un valor ético en los gerentes. En el caso del valor institucional ética, todos los valores corresponden, considerando la interpretación de altos principios morales expresada en su definición.

Sin embargo, al finalizar la elaboración del cuadro y revisar las correspondencias, pudo notarse que valores como la felicidad, la salud, la amistad, la paz, la justicia, el diálogo y la honestidad, no encontraron correspondencia con los valores institucionales y por esa razón no aparecen en el Tabla II Correspondencia valores institucionales y valores éticos de los docentes directivos.

Felicidad, salud y amistad, constituyen valores ético personales; este tipo de valores, según García y Dolan (1997), pudieran no tener necesariamente un carácter ético, sin embargo influyen grandemente en que las personas observen un comportamiento ético. En el caso de la paz, la justicia y el diálogo, estos constituyen valores ético sociales y, en opinión de las autoras, son imprescindibles para consolidar la convivencia armónica. El 62,07% de los profesores encuestados reconoció practicar el valor paz, pero solo el 34,48% practica la justicia y un 41,38% el diálogo. Si el diálogo supone un deseo por intercambiar opiniones y puntos de vista con el ánimo de alcanzar el entendimiento entre las partes (Zambrano, 2003), resulta riesgoso que algo más de la mitad de los encuestados no lo practique.

Con respecto al valor honestidad, éste pertenece a la clasificación de ético moral. Recordando que como valor instrumental permite alcanzar valores finales (objetivos existenciales), llama la atención que solo el 38,79% de los encuestados reconozca que lo practica.

3. Conclusiones

Aún cuando todos los valores considerados en el instrumento aplicado están presentes en alguna medida en los profesores encuestados, solo se tomaron como valores éticos que practican los docentes directivos de las universidades, aquellos que resultaron porcentualmente favorecidos a través del análisis, es decir, los valores que la mayoría practica: a) valores finales: felicidad, salud, éxito, trabajo (valores ético personales) y paz (valor ético social); y b) valores instrumentales: lealtad y solidaridad (valores ético morales) y excelencia (valor de competencia).

Se determinó la correspondencia entre los valores institucionales y los valores éticos que practican los docentes que desempeñan cargos directivos en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. Esta correspondencia deriva de hallar las coincidencias directas (coincide el nombre del valor) y no directas (coinciden en función de la definición del valor y lo que el encuestado entiende del valor al responder la premisa) entre los valores institucionales y los valores éticos de los docentes directivos.

En este sentido, de los diez y seis valores considerados en el cuestionario (Tabla I), hubo coincidencia de nueve valores que practican los docentes directivos con todos los valores institucionales: excelencia, trabajo, respeto, éxito, lealtad, responsabilidad, solidaridad, liderazgo y libertad. En otras palabras, la correspondencia fue del 56,25%, lo que significa que más de la mitad de los valores éticos de los gerentes son congruentes con los valores institucionales de la universidad.

Pero tal afirmación tiene también otra interpretación, y es que el 43,75% de los valores de los gerentes no son congruentes con los institucionales. En este caso, siete valores

no aparecen en los institucionales: amistad, salud, diálogo, honestidad, felicidad, respeto y paz.

Como se explicó anteriormente, la felicidad, la salud y la amistad, con valores que aunque no son necesariamente éticos (García y Dolan, 1997) influyen en el comportamiento ético de las personas. Si bien no están presentes entre los valores institucionales es una ventaja que se practican, acorde con los resultados de la investigación.

Sería interesante elevar el nivel de correspondencia entre los valores institucionales y los valores éticos de los docentes directivos y, a tal efecto, revisar los valores institucionales e insertar aquellos valores de los docentes directivos que no están presentes: diálogo, honestidad, respeto y paz, toda vez que esto evidenciaría la alineación real (se practica) entre valores los valores institucionales y valores éticos.

Finalmente, es importante señalar, acorde a la fundamentación teórica y a los resultados obtenidos en la investigación, que la significativa alineación existente entre los valores éticos de los docentes y los institucionales, va a influir en la construcción de una cultura organizacional saludable, la cual, en el caso específico del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, está orientada fundamentalmente hacia la excelencia, el éxito y el trabajo, integrada por individuos leales y solidarios, que buscan la paz.

Bibliografía citada

- Blanchard, Kenneth y O'Connor, Michael (1997). **Administración por valores**. Editorial Norma, Colombia.
- Campbell, Andrew (1990). **Do you need a mission statement?** Special Report No.1208, Economist Publications. July, London.
- Contreras, Iván (2003). **Apuntes de ética**. En http://www.members.tripod.com/ivan_contreras/index1.html Consultado el 05/08/2006.
- Denis, Lourdes (2000). **ética y docencia. El compromiso de formar personas de bien**. FEDUPEL, Caracas.
- Ferrer, Juliana (2001). **Presencia del componente ético en sectores de actividad industrial**. Ediciones Astro Data. Venezuela.
- García, Salvador y Dolan, Shimon (1997). **La dirección por valores**. Mc Graw Hill. España.
- Gómez, María; Miró, Pau; Lozano, Félix; Boni, Alejandra; Ciurana, Juan y Calabuig, Carola (2004). **Apuesta por la transversalidad de los valores éticos en la docencia universitaria en los estudios científico-técnicos**. En: http://www.Grend.webs.upv.es/presentacion_files/recursos/Apuesta%20por%20la%20transversalidad%20Cuba%202004.pdf
- Hill, Charles y Jones, Gareth (2005). **Administración estratégica: un enfoque integrado**. Mc Graw Hill, Bogotá.
- Ortega, Pedro y Mínguez, Ramón (2001). **Los valores en la educación**. Ariel Educación, España.
- Pérez, Juan (1998). **Liderazgo y ética en la dirección de empresas**. La nueva empresa del siglo XXI. Ediciones Deusto, España.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary (1996). **Administración**. 5ta Edición. Prentice Hall, México.
- Rockeach, Milton (1973). **The nature of human values**. Free Press, New York.
- Scott, Cynthia, Jaffe, Denny y Tobe, Glenn (1999). **Visión, valores y misión organizacionales. Construyendo la organización del mañana**. Grupo Editorial Iberoamérica, México.

Valores de los docentes que desempeñan cargos directivos en LUZ-COL
Zambrano Van Beverhoudt, Egilde; Prieto, Ana; Mijares, Brizeida; Rincón L., Yaneth _____

Universidad del Zulia (2004). **Catálogo**. Oficina de Publicaciones. Zulia, Venezuela.

Zambrano, Egilde (2003). **El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la gerencia universitaria**. Investigación Libre I. Doctorado de Ciencias Humanas de la F.H.E. Universidad del Zulia, Venezuela.

Zambrano, Egilde y Prieto, Ana (2008). “Reflexiones para consolidar la ética intercultural a través de la educación intercultural” **Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación**. Vol. 8, No.2. Costa Rica. Pp. 1-18.