

PRESENCIA DE VALORES INSTITUCIONALES EN LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Clemenza, Caterina¹ | Araujo, Rubén² | Castro, Elizabeth³ | Andrade, Casilda⁴

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la presencia de valores institucionales en la formación del estudiante del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia (LUZ). La investigación fue descriptiva, con diseño de campo, transeccional y no experimental. El universo estuvo constituido por 1.320 estudiantes activos del Núcleo Humanístico de LUZ que desarrollaron su trabajo especial de grado durante el primer período del año 2012; obteniéndose una muestra de 378 estudiantes en total. Como instrumento se aplicó una entrevista estructurada. Simultáneamente se empleó el método de observación documental, utilizándose la técnica análisis de contenido para estudiar la Filosofía de Gestión de LUZ. Los resultados evidencian, que los estudiantes mayormente manifestaron la importancia de valores instrumentales: honestidad, responsabilidad, lealtad, sinceridad, congruencia, credibilidad, trabajo en equipo, aún cuando los percibieron ausentes en su formación académica, mientras que los valores finales que consideraron importantes, pero a la vez ausentes fueron: liderazgo, trabajo, democracia, compromiso social, justicia social, equidad, paz, evidenciándose pocos valores explícitos en la Filosofía de Gestión presentes en la formación de los estudiantes. En líneas generales manifestaron valores presentes en su formación, a los cuales identifican y otorgan algún grado de importancia, mas no visualizan su trascendencia.

Palabras claves: Educación en valores, valores institucionales, formación universitaria, educación superior.

¹ Doctora en Ciencias Gerenciales, Postdoctorado en Ciencias de la Educación Superior. Profesora- Investigadora Titular. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia (FCES-LUZ) Acreditada al Programa de Estimulo a la Investigación e Innovación (PEII-ONCTI) caterinaclemenza@yahoo.es

² Doctor en Ciencias Gerenciales. Profesor- Investigador Asociado. Jefe del Departamento de Ciencias Humanas. Núcleo Costa Oriental del Lago Universidad del Zulia. Acreditado al Programa de Estimulo a la Investigación e Innovación (PEII-ONCTI) araujove@yahoo.es

³ Doctora en Ciencias Gerenciales, Postdoctorado en Ciencias Humanas. Profesora-Investigadora Titular Directora de la División de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia (CEDIP-LUZ). Editora de la Revista OMNIA. Acreditada al Programa de Estimulo a la Investigación e Innovación (PEII-ONCTI) lizcas8@gmail.com

⁴ Doctora en Ciencias Gerenciales. Candidata a Doctora en Ciencias Humanas. Magister en Gerencia de Empresas. Licenciada en Bibliotecología y Archivología. Archivista-jefe de la Dirección General de Planificación Universitaria de la Universidad del Zulia. Acreditada al Programa de Estimulo al Investigador (PEII-ONCTI). casiandrade@gmail.com

PRESENCE OF INSTITUTIONAL VALUES UNDERGRADUATES AT THE UNIVERSITY OF ZULIA

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the presence of institutional values in student training Humanistic Core of the University of Zulia (LUZ). The research was descriptive, with field design, transactional and experimental. The sample consisted of 1320 active students LIGHT Core Humanistic who developed their degree thesis during the first period of 2012, yielding a sample of 378 students in total. The instrument used was a structured interview. Simultaneously we used the documentary observation method, using the content analysis technique to study the light management philosophy. The results show that students mostly expressed the importance of instrumental values: honesty, responsibility, loyalty, sincerity, consistency, credibility, teamwork, even when the perceived absent in their education. While the final values they considered important, yet absent were: leadership, work, democracy, social engagement, social justice, equity and peace; evidenced few explicit values in management philosophy present in the training of students. Broadly stated values present in their training, which identify and provide some degree of importance, but not recognized its transcendence.

Key Words: Values in education, institutional values, university formation, superior education.

1. Introducción

El interés por el estudio de los valores cobra mayor significación en un escenario donde las organizaciones públicas y privadas de Venezuela necesitan redefinir su actuación para garantizar su permanencia en el tiempo. La dinámica económica y las transformaciones sociales exigen el advenimiento de un individuo formado para la incertidumbre reinante, que asuma los valores como ejes centrales de su actuación. En este contexto surge la educación como vínculo entre los valores personales, organizacionales y de la sociedad en su conjunto. La educación en su esencia contiene valores, de allí su responsabilidad de lograr que éstos sean asumidos e internalizados por los sujetos en formación. Si a esto se le agrega que la Universidad es el centro idóneo para formar los nuevos individuos que la sociedad imperiosamente demanda, y por ser el escenario natural de discusión y reflexión de todos los aspectos del acontecer nacional; entonces se entiende la importancia de estudiar los valores institucionales que declara la Universidad del Zulia, recogidos en la Filosofía de Gestión, así como la percepción que tienen los estudiantes en cuanto si estos valores se encuentran presentes en su formación académica.

Atendiendo a este planteamiento, se presenta este artículo cuyo objetivo principal es determinar la presencia de los valores institucionales en la formación de los estudiantes de Núcleo Humanístico de la Universidad de Zulia (LUZ), Maracaibo, Venezuela.

2. Aspectos metodológicos

El tipo de investigación es descriptiva, con diseño de campo, transeccional y no experimental. La población estuvo constituida por 1320 estudiantes activos del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia (LUZ), (Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y Facultad de Humanidades y Educación), que desarrollaron su trabajo especial de grado en el primer período 2012. Con el método estratificado con afijación igual, se obtuvo una muestra de 126 estudiantes por Facultad. Se evaluaron 12 valores finales y 12 valores instrumentales declarados en la Filosofía de Gestión de LUZ.

Se plantean interrogantes tales como: ¿cómo percibe el sujeto los valores?, ¿todos expresan sus valoraciones de igual manera? La posición al respecto, queda establecida al afirmar que de acuerdo a la manera como el sujeto percibe a las personas y a las situaciones, éste desarrolla un proceso de valoración que incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. La persona valora al inferir, al estimar, al elegir una cosa en lugar de otra, al formular metas y propósitos

personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones.

Si se traslada la perspectiva expresada anteriormente al ámbito que compete al trabajo aquí presentado, se puede entonces inferir que los estudiantes universitarios, específicamente los del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia, expresarán su valoración de acuerdo a la percepción que tengan de la realidad en la cual se desenvuelven, de la interacción con los miembros que conforman la comunidad universitaria y de la fuerza orientadora de los objetivos y fines que persigue la educación universitaria.

Para efectos de este trabajo se consideró la clasificación que García Dolan (1997) realiza de los valores. Para el autor, los valores se dividen en finales e instrumentales. Los finales a su vez, en personales y ético-sociales. Los primeros son aquellos a los que el individuo aspira para sí mismo, y responde a la pregunta ¿qué es para usted lo más importante en la vida? Los segundos, constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad; responden a la pregunta ¿qué quiere usted para el mundo?. Mientras que los Instrumentales los clasifica en ético-morales: que se refieren a los modos de conductas necesarios para alcanzar los valores finales y no son en sí mismos fines existenciales. Responden a la pregunta ¿Cómo cree que hay que comportarse con quienes le rodea? Y de Competencia, los cuales son más individuales, aunque también están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni con la culpabilidad; responden a la pregunta ¿Qué cree que hay que tener para competir en la vida?

Para la recolección de información primaria se diseñó un instrumento tipo entrevista estructurada, dirigido a los estudiantes con la finalidad de abordar los objetivos de la investigación. Para ello, se elaboró un conjunto estructurado de preguntas organizadas previamente en el mismo orden y con los mismos términos para todos los sujetos que formaron parte del estudio. Está formado básicamente por preguntas cerradas de alternativas fijas de respuestas (tipo Likert).

Para calcular la confiabilidad al instrumento se utilizó el método denominado Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se aplica a cuestionarios de varias alternativas y exige una sola aplicación del instrumento de recolección de datos. Se aplicó a una muestra piloto conformada por 31 sujetos que poseían las mismas características de la muestra definitiva. Estos sujetos se desempeñaron como jueces y se seleccionaron empleando los mismos procedimientos para la selección de la muestra definitiva. De acuerdo a los resultados obtenidos el instrumento resultó de alta confiabilidad.

Adicionalmente se empleó el Método de Observación Documental, a fin de estudiar el documento denominado Filosofía de Gestión de LUZ, para obtener la

información requerida para el análisis global del mismo. Dentro del Método de Observación Documental, se utilizó la técnica de análisis de contenido para analizar el documento antes mencionado, para observar de manera objetiva y sistemática la incorporación, en su contenido, de valores instrumentales y finales que deben estar presentes en la formación de los estudiantes.

Para el análisis de los resultados se procedió a analizar cada uno de los valores atendiendo a la importancia, la identificación y la internalización del valor. La categoría se consideró importante e identificada cuando fue referida explícitamente por el 50% o más de los estudiantes; en tanto estará internalizada al referirla en las aseveraciones *completamente de acuerdo* en los casos de orientación positiva y *completamente en desacuerdo* con orientación negativa.

3. La Universidad y su rol en la educación en valores.

Las Instituciones de educación superior, específicamente las universidades, además de construir las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad universitaria basada en el componente axiológico, tiene la responsabilidad de educar y desarrollar en el individuo no solo habilidades técnicas, sino también un sistema de valores que le permitan interactuar con los otros a lo interno de la institución e incorporarse a un mundo que transita por profundos cambios y que presentan nuevas formas de organización social.

La educación superior en nuestros días adquiere un papel relevante en virtud de los cambios acelerados en el orden científico-tecnológico que inciden directamente en el desarrollo económico y cultural de los países, lo que determina la necesidad de redefinir y perfeccionar sus funciones con respecto a la formación y capacitación permanente del recurso humano, la investigación científica que sustenta esos cambios y los servicios que aporta a la sociedad en correspondencia con dicho desarrollo.

Este perfeccionamiento implica el establecimiento de los nexos e interrelaciones adecuadas con el resto del sistema educativo, con el mundo del trabajo y con la infraestructura que promueve el desarrollo científico y técnico. Constituyen así mismo, un elemento de primer orden en las relaciones con el Estado, las que en esencia responden a la política que este asuma en relación con las funciones sociales de la educación superior y la responsabilidad de garantizar que éstas se cumplan plenamente (Abascal, 1997).

Así, las universidades como componentes del sistema de educación superior, se ven obligadas a responder a la demanda de cambio. Esta se enfrenta a grandes retos que las impulsa a transformar su estructura académica-administrativa para que su capacidad de respuesta sea segura y rápida, de tal

manera que pueda adecuarse a las nuevas demandas del entorno interno y externo, quien exige mejoramiento continuo, eficiencia, eficacia y efectividad social.

Autores como Garita (1997) y Abascal (1997), señalan que a partir de los profundos cambios que se han dado en el entorno de las universidades, está bien claro que al igual que otras organizaciones deben analizar su rol en la nueva etapa de la sociedad, así como sus respuestas a las necesidades que explican su razón de ser, el origen de su creación y los objetivos organizacionales que tienen que cumplir en las nuevas condiciones que exige su entorno. La profundidad de las transformaciones, los cambios radicales en materia económica, política y social lo ameritan.

En este proceso de cambio de la universidad, tiene lugar de vital importancia los valores educativos que poseen los actores que buscan protagonizar el liderazgo en la institución. Se identifican a las personas que ocupan altos cargos institucionales como quienes encarnan la vocación de líderes, se tendría que conocer cuáles son sus preferencias axiológicas, sin detenerse sólo en sus enunciados discursivos, sino además, en la congruencia entre su discurso y la construcción de relaciones académicas, administrativas y políticas entre los múltiples participantes de la vida universitaria.

La dinámica de la organización universitaria que está exigiendo el conocimiento, la reestructuración del mundo del empleo y la versatilidad de las cualidades que se exige a los profesionales en el mundo contemporáneo, requieren que el ejercicio del liderazgo de las instituciones de educación superior, incorpore nuevas actitudes valorativas y formas organizacionales, de tal manera que, en medio de tales cambios, se pueda lograr con inteligencia el desarrollo con eficacia y creatividad en este nivel educativo (López, 2001).

Desde este punto de vista, las universidades analizan y reflexionan sobre ¿qué valores educar a los nuevos profesionales universitarios? Al respecto, López y Zubillaga (1998) señalan que en la formación de los futuros profesionales hay una serie de valores que se plantean como deseables porque son importantes para el desarrollo personal de ellos y de su sociedad.

Es importante fomentar en los estudiantes el hábito de reflexión y pensamiento crítico que conlleve a la aproximación a la verdad, al preferir lo cierto sobre lo erróneo a través del cuestionamiento, el diálogo, ética en su desempeño profesional, el compromiso comunitario y la integración organizacional, orientando el trabajo a retos mayores que los esperados de las organizaciones en el siglo XX y haciéndolo más humano.

Así, universidad se enfrenta a todo un reto, ya que no solo debe transitar hacia los profundos cambios que le está reclamando el mundo contemporáneo,

sino que estas transformaciones deben apuntar a formar integralmente a los profesionales, de tal manera que les permita estar a la altura de las circunstancias de todo lo que conlleva entrar al nuevo milenio.

4. Filosofía de Gestión de la Universidad del Zulia

El documento Filosofía de Gestión nace a raíz de la inquietud que se comienza a experimentar en los espacios académicos de la Universidad del Zulia, en cuanto a la pertinencia de redefinir y contextualizar a la institución ante las nuevas realidades que se están operando en el entorno social, político y económico. Así, en octubre de 1997 se formula la Filosofía de Gestión de la Universidad del Zulia, donde se expresa la doctrina fundamental de gestión de la Institución. Este documento establece la razón de ser de la Institución, la dirección de su desempeño y conducción, así como sus modalidades de acción en el contexto de una nueva visión de la Universidad, que le permita avanzar hacia una institución enmarcada en la contemporaneidad.

Entre las secciones que conforman la Filosofía de Gestión se encuentran: (a) Los valores institucionales, los cuales son definidos como el sistema de valores que orientan la gestión institucional y la actuación de los miembros de la comunidad universitaria; (b) La misión y visión de la universidad. En la misión se señala la razón de ser de la Universidad del Zulia, catalogándose como una institución científica-educativa fundamentada en valores como la justicia, la libertad y la autonomía. En cuanto a la visión, se establece el futuro de la institución señalando las vías para enfrentar los retos que se le presentan a la misma, guiada por valores como la excelencia, el compromiso social y el liderazgo; (c) En una tercera parte, se detallan los objetivos estratégicos, donde se encuentran implícitos valores como: prestigio, flexibilidad, éxito, excelencia académica; (d) En cuanto a las estrategias institucionales, se muestran estrategias operativas las cuales tienen implícitas valores como: excelencia académica, flexibilidad, éxito, prestigio y educación; (e) Otra sección que comprende la Filosofía de Gestión, es la denominada Política Institucional Académica dividida en áreas, definidas por la Ley de Universidades como principales, ellas son: Docencia, Investigación y Extensión. En cada componente de esta sección se infieren valores como libertad, educación, prestigio, excelencia académica, compromiso social, liderazgo y equidad; (f) Por último, se presenta la política institucional de apoyo académico, subdividida en secciones donde se evidencian valores como: compromiso social, responsabilidad, solidaridad, trabajo en equipo, equidad, éxito, prestigio, educación, entre otros.

En la conjunción de estas herramientas se observa el conjunto de valores declarados (explícitos) e implícitos que marcan cualquier iniciativa tendente al cambio y transformación organizacional que de acuerdo a Ferrer (et. al. 2000)

representan categorías que siempre estarán influidas por rasgos que puedan insertarse a través del entorno académico.

Luego de haber realizado el análisis de contenido a través del proceso de observación y reconocimiento del significado de los elementos que forman parte del documento Filosofía de Gestión, se procedió a su clasificación en función de la definición de valor y su tipo, atendiendo a lo establecido por García y Dolan (1997). Para este análisis se consideraron todas las secciones que comprende este documento, a saber: valores Institucionales, misión, visión, objetivos estratégicos, políticas institucionales académicas y de apoyo académico.

Tabla 1. Valores institucionales declarados en la Filosofía de Gestión de la Universidad del Zulia (LUZ)

<i>Valores</i>	<i>Tipo de Valor</i>
Democracia	Valor Final Ético-Social
Autonomía	Valor Final Personal
Excelencia	Valor Final Personal
Solidaridad	Valor Instrumental Ético-Moral
Responsabilidad	Valor Instrumental Ético-Moral
Liderazgo	Valor Final Personal
Identidad	Valor Final Ético-Social
Justicia Social	Valor Final Ético-Social
Libertad	Valor Final Personal
Compromiso Social	Valor Final Ético-Social

Fuente: Elaboración propia. Filosofía de Gestión de LUZ (1997)

Igualmente, en la Tabla 2, se observan los valores que de manera objetiva y sistemática fueron extraídos de la lectura de la Filosofía de Gestión, arrojando como resultado la presencia de valores tales como: trabajo en equipo, prestigio, equidad, paz, éxito, flexibilidad, educación y excelencia académica.

Puede advertirse como dentro de los valores implícitos existe un grupo no tan significativo de ellos que son de carácter instrumental, lo que revela poco énfasis sobre éstos valores operativos, condición que se ve compensada por otro grupo de valores finales ético-sociales que de alguna forma complementan la inquietud por lograr dentro de la institución, un proceso educativo integral.

Para complementar el análisis se hizo necesario señalar dentro de éste, un conjunto de valores ausentes en la Filosofía de Gestión, pero que resultan indispensables identificarlos, ya que ellos son importantes para la permanencia en el tiempo de las organizaciones; la mayoría de estos valores, señalados en los

resultados del instrumento aplicado a los estudiantes, no se encuentran referidos en la Filosofía de Gestión de LUZ. Estos valores aparecen identificados y muchos de ellos internalizados en la vida de los estudiantes. Tal es el caso de valores como: honestidad, sinceridad, motivación al logro y éxito, que representan rasgos de sumo interés en la formación de un individuo que hoy transita como trabajador del conocimiento, en espacios de incertidumbre y de constantes cambios, que le exigen elementos de proactividad como los referidos (Drucker, 1998).

Tabla 2. Valores institucionales implícitos en la Filosofía de Gestión de la Universidad del Zulia (LUZ)

<i>Valores</i>	<i>Tipo de Valor</i>
Honestidad	Valor Instrumental Etico-Moral
Trabajo en Equipo	Valor Instrumental de Competencia
Prestigio	Valor Final Personal
Equidad	Valor Final Ético-Social
Paz	Valor Final Ético-Social
Éxito	Valor Final Personal
Flexibilidad	Valor Instrumental de Competencia
Educación	Valor Final Personal
Excelencia Académica	Valor Instrumental de Competencia

Fuente: Elaboración propia. Filosofía de Gestión de LUZ (1997).

Obsérvese en la Tabla 3, como la ausencia de valores como calidad e innovación, credibilidad, seguridad y confianza, manifiestan la no internalización de categorías ético-competitivas en el individuo, elementos de importancia para lograr una inserción exitosa de éstos en los mercados globalizados (Cortina, 1999).

Adicionalmente, tal ausencia manifiesta la realidad por la que transita la institución universitaria objeto de estudio, inserta en un paradigma tradicional que le impide transitar hacia el paradigma de la universidad contemporánea (Ferrer, Clemenza y Rivera, 2000); paradigma necesario para lograr en la comunidad universitaria una verdadera transformación cara a los nuevos tiempos. Otro valor no presente pero de suma importancia, es el Patriotismo. Al respecto Siliceo (1998) incorpora este valor definiéndolo como relevante para lograr los cambios que toda sociedad requiere. Específicamente, en este caso, el ejercicio del patriotismo debe ser visto como un valor que la sociedad venezolana reclama en todos los órdenes de la vida económica, social y política.

Tabla 3. Valores ausentes en la Filosofía de Gestión de la Universidad del Zulia (LUZ)

<i>Valores</i>	<i>Tipo de Valor</i>
Calidad**	Valor Final Personal
Sinceridad*	Valor Instrumental Ético-Moral
Credibilidad*	Valor Instrumental Ético-Moral
Seguridad y Confianza**	Valor Instrumental Ético-Moral
Motivación al Logro*	Valor Instrumental de Competencia
Innovación**	Valor Instrumental de Competencia
Patriotismo**	Valor Final Personal

*Fuente: Elaboración propia. * Referido por los estudiantes. ** Referido en las bases teóricas*

5. ¿Cómo perciben los estudiantes los valores finales e instrumentales en su formación académica?

5.1 Valores finales

En las tablas 4 y 5 se muestra la importancia que los estudiantes del Núcleo Humanístico de LUZ, le otorgan a los valores finales y la percepción que tienen con respecto a si están presentes o ausentes de su formación. Al analizar la percepción de los estudiantes sobre los valores finales presentes en su formación, puede observarse como la libertad y la autonomía están presentes en la formación del estudiante del núcleo humanístico, considerando que todo individuo que forma parte de la comunidad puede enfrentarse a situaciones de manera libre y voluntaria asumiendo sus consecuencias; situación que los hacen autónomos frente a las respuestas alternativas de las demandas internas y del espacio donde se desenvuelven.

La toma de decisiones engloba un proceso guiado por la libertad, donde la persona debe decidir respecto a situaciones, de manera voluntaria y libre, asumiendo las consecuencias de esa decisión; precisamente allí es cuando el sujeto es libre; cuando es capaz, de acuerdo a Santana (2000), de decidir y optar por la vía que mejor se adapte a su forma de pensar y sentir; sus metas y circunstancias. Es conveniente comentar que en el plano declarativo, la universidad promueve la autonomía tanto institucional como individual. Aún cuando sus estudiantes la consideran entre medianamente y poco importante, se observa que estos perciben que se les está formando en este valor, concebido por Santana (ob.cit), como la conducción de independencia que tiene la persona al no depender de nada ni de nadie. El individuo autónomo es reflexivo, racional y crítico. Se puede señalar que la autonomía y la libertad son valores que van asociados. Las respuestas de los estudiantes demuestran esta afirmación.

Tabla 4. Importancia de los Valores Finales

<i>Valores Finales</i>	<i>Grado de Importancia</i>		
	Muy Importante (%)	Medianamente Importante (%)	Poco Importante (%)
Libertad	45	38	17
Autonomía	31	38	31
Liderazgo	50	26	24
Tener Prestigio	26	36	38
Éxito	43	38	19
Trabajo	40	43	17
Compromiso Social	45	43	12
Justicia Social	55	31	14
Democracia	71	22	7
Paz	50	29	21
Equidad	50	31	19
Identidad	48	40	12

Fuente: Información obtenida del instrumento aplicado.

Respecto al *liderazgo*, *prestigio* y *éxito*, se muestra una opinión dividida en cuanto a las categorías mencionadas, ya que cada opinión estará dependiendo del desempeño desarrollado a través de la historia del individuo en el plano donde éste se desenvuelve. Estos valores finales están enmarcados en las aspiraciones de los individuos, signados primordialmente por el liderazgo en la búsqueda de los otros dos valores: prestigio y éxito; elementos que generan productividad e impulsan al individuo en el compromiso con el resto de los miembros de cualquier organización.

El sujeto que ejerce el liderazgo debe poseer, además de un sistema de valores por los cuales valga la pena que se esfuerce para compartirlos, una formación académica que le permita enfrentar los problemas y solucionarlos. Es importante que desarrolle pensamiento crítico, habilidades y capacidades técnicas.

El *prestigio* representa la capacidad de ser reconocido desde el ámbito o espacio donde el individuo transita en función de una cultura; éste se encuentra marcado por las normas, tradiciones e historia que envuelven al individuo en sociedad. Su logro es producto, entonces, de la percepción que los grupos de interés tienen sobre el individuo y del desempeño personal que éste ha desarrollado a través del tiempo.

Es importante comentar que el *éxito* es un valor final superior producto del desempeño desarrollado a través de la historia de un individuo en el plano donde este se desenvuelve. Esta categoría está enmarcada en el plano de la cultura, ya que es ésta la que define los elementos de éxito de una sociedad, como producto de las aspiraciones de los individuos que liderizan los procesos en los ámbitos de las organizaciones tanto públicas como privadas, o en las entidades o núcleos que la sociedad fija como referencia.

Con relación al *trabajo*, los estudiantes lo consideran importante para su desempeño en el campo laboral y expresan que de manera implícita está presente en el desempeño que realiza como estudiante. Esta categoría es indispensable como valor final en la búsqueda de una realidad objetiva y que apoyada por la responsabilidad se traduce en una respuesta futura hacia la calidad en el trabajo.

Comparando el valor *responsabilidad* con el *trabajo* (García Hoz, 1980), indica que la calidad del trabajo es un valor estrechamente vinculado al valor de la responsabilidad. En la medida que el individuo es responsable, en esa misma medida será la calidad de su trabajo. Entonces, la responsabilidad, vista como consecuencia de actos libres y voluntarios, lleva a realizar un trabajo bien hecho, el cual está signado, por el grado de responsabilidad individual.

A la luz de estas ideas, cabe preguntar: ¿La Universidad del Zulia es el espacio propicio para que sus estudiantes desarrollen su capacidad productiva basada en los principios éticos y morales? ¿El trabajo académico desarrollado por los estudiantes los lleva a crecer individualmente en libertad y responsabilidad y propicia el crecimiento, la convivencia y la permanencia en el tiempo de la Institución?

Evidentemente, partiendo de la concepción teórica del trabajo, las respuestas a estas preguntas deberían ser, sí; ya que en la actividad laboral el hombre se puede desarrollar como sujeto moral, contribuyendo a reforzar las normas de convivencia de su sociedad, desde la organización hasta la comunidad.

En cuanto a la *democracia*, *compromiso social* y *equidad*, es importante destacar que los estudiantes refieren estos valores como importantes, sin embargo aparecen como ausentes en su desempeño. Es que los valores *democracia* y de *compromiso social* están orientados a proteger los intereses de las personas y promover su participación frente a los procesos de mejora que, unidos a la equidad, permiten aplicar prudentemente la justicia, nivelar y ajustar sus derechos y obligaciones como ciudadano.

Es importante comentar que históricamente los espacios universitarios han sido ejes fundamentales en el fomento de la democracia. Es aquí donde realmente el individuo puede expresarse libremente, plantear sus puntos de vista y tomar

acciones que en ocasiones han cambiado el rumbo de la historia de nuestro país. En este sentido se debe señalar que el fomento de los valores democráticos en una sociedad, contribuye a formar ciudadanos orientados a proteger los intereses de las personas, a promover la participación; como lo señala Santana (2000), supone la humanización del orden social basado en la libertad, la igualdad, la tolerancia, la solidaridad, el respeto mutuo y el cumplimiento de los deberes y derechos.

Tabla 5. Identificación de los Valores Finales.

<i>Valores Finales</i>	<i>Categorías</i>	
	Presencia %	Ausencia %
Libertad	45	55
Autonomía	55	45
Liderazgo	55	45
Tener Prestigio	62	38
Éxito	29	71
Trabajo	45	55
Compromiso Social	31	69
Justicia Social	33	67
Democracia	50	50
Paz	38	62
Equidad	45	55
Identidad	52	48

Fuente: Información obtenida del instrumento aplicado.

La *paz* y la *justicia social* representan elementos de formación final que no manifiestan tener presentes de manera satisfactoria los estudiantes universitarios. Elementos que de alguna manera se manifiestan también ausentes en el ciudadano común; de allí el rescate de muchos de estos valores por parte de la sociedad civil en la búsqueda del disfrute de los beneficios individuales y colectivos para el mejoramiento de la calidad de vida del venezolano.

Así se tiene que la *paz* comienza a desarrollarse en la familia para luego reforzarse en los otros espacios donde el individuo se desenvuelve. Para Siliceo (1998), la paz es una dimensión individual e intergrupala que tiene como presupuesto y requisito a la justicia y el respeto de los derechos de los otros. Para Santana (2000), el derecho de ser libre va indisolublemente asociado al valor de la

justicia social, mediante el cual se lucha por la justa distribución de la riqueza y el disfrute de sus beneficios en el mejoramiento de la calidad de vida. Dado que en la medida en que esta categoría está internalizada en el individuo, éste es capaz de agruparse para buscar reivindicaciones en torno a su desenvolvimiento en el plano económico, político o social que puede involucrarse y afectar su libertad.

El valor *identidad* se visualiza ausente en la formación del estudiante como capacidad para proyectarse a través de la organización, internalizando su cultura organizacional y resguardando sus intereses como propios. Esta categoría se asume a través de la cultura organizacional que enmarca la misión, visión, objetivos estratégicos, pero sobretodo las creencias, mitos e historia que envuelve la institución y que inmersos en el individuo dan lugar al nivel de identidad que este guarda respecto a dicha organización.

5.2 Valores instrumentales

Al analizar la percepción de los estudiantes sobre los valores instrumentales presentes, en las tablas 6 y 7 puede observarse que parte de los estudiantes del Núcleo Humanístico consideran la *honestidad* como importante y presente en su formación. Tales resultados ubican el significado y dimensión de la honestidad para el desenvolvimiento académico y en todos los órdenes de la vida de los estudiantes.

En relación al rasgo *responsabilidad* es identificado y prácticamente los estudiantes lo asumen como un proceso natural dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que su ejercicio posibilita la toma de decisiones de manera libre y asumiendo las consecuencias de sus actos. Argumenta Llano (1990), que el crecimiento de la responsabilidad comienza cuando el individuo reconoce sus propios actos y asume las consecuencias de los mismos. Con estas respuestas los estudiantes demuestran compartir con Llano (ob.cit.), el planteamiento de que una de las cualidades más importantes en todo orden social, consiste en que los individuos crezcan en su capacidad de ser responsable. Y es precisamente aquí, donde entra en juego la formación no sólo en el núcleo familiar, sino también en la educación formal.

Respecto a la *lealtad* los estudiantes consideran importante a esta categoría por cuanto expresa el ejercicio de aceptación explícita en términos de vínculos con otros individuos. Sin embargo, manifiestan que no está presente en su formación integral, lo que denota que tal rasgo ha sido asumido desde el entorno institucional, pero no necesariamente significa que esté internalizado. Isaacs (2000), se refiere a la importancia de formar a los estudiantes en el valor lealtad cuando expresa que el ejercicio de este valor permite la aceptación explícita e

implícita de los vínculos con otros individuos, posibilitando la convivencia y permanencia en el tiempo del ejercicio de otros valores.

Tabla 6. Importancia de los Valores Instrumentales.

<i>Valores Finales</i>	<i>Grado de Importancia</i>		
	Muy Importante (%)	Medianamente Importante (%)	Poco Importante (%)
Honestidad	60	28	12
Responsabilidad	75	18	7
Lealtad	50	38	12
Solidaridad	43	38	19
Sinceridad	62	28	10
Congruencia	62	31	7
Credibilidad	60	33	7
Excelencia Académica	64	26	10
Capacidad para trabajar en equipo	57	36	7
Flexibilidad	31	52	17
Constancia	64	24	12
Motivación al logro	36	38	26

Fuente: Información obtenida del instrumento aplicado.

Respecto al valor *solidaridad* puede apreciarse como el estudiante universitario sujeto de estudio desconoce casi por completo su importancia y además considera no estar asumido dentro de su formación integral; tal apreciación denota que el rasgo no ha sido formalizado, ni internamente, ni desde el entorno, situación que obstaculiza el desarrollo cooperativo que debe existir entre las organizaciones para lograr una integración tal que les permita avanzar hacia el futuro, anticipando intereses colectivos por encima de los individuales. Como dice Siliceo (1998), un individuo con ánimo de compartir de manera interdependiente y con alto sentido de apoyo e integración institucional.

En cuanto a los valores *sinceridad*, *congruencia* y *credibilidad* la muestra de estudiantes manifestó que dichos valores son importantes dentro de su formación mas no se encuentran presentes como parte de su formación académica. Es importante destacar que tales categorías son indispensables en la manera de actuar de los individuos, ya que la sinceridad encierra una conducta responsable y

honesto, la congruencia implica coherencia en lo que se vive y lo que se dice, en tanto que la credibilidad compromete seriamente la lealtad y desempeño superior del individuo dentro de la institución.

La importancia de los resultados aquí presentados radica en presumir que en la convivencia diaria informal en los espacios universitarios y en la formalidad que implica un salón de clases, no se relaciona, de acuerdo a la opinión de los estudiantes, lo que se pregona con las palabras y la manera de actuar; o como lo diría Cortina (2000), no se observa coherencia entre lo que se vive y lo que se enseña.

Existen otros rasgos de suma importancia en el mundo competitivo representados por el trabajo en equipo, la flexibilidad, la constancia y la motivación al logro. En cuanto al trabajo en equipo, se observa cómo está ausente en la formación académica de los estudiantes del núcleo humanístico, al igual que la constancia y la motivación al logro. En tanto, los estudiantes consideran que la flexibilidad es un elemento que apunta en su formación, valor que la permitida al egresado universitario adaptarse a situaciones concretas y a entornos muy complejos e inestables

En oposición a la percepción de los estudiantes, García y Dolan (1997), señala que a través del trabajo en equipo se consigue una mayor creatividad y sinergia productiva que en el trabajo realizado mediante tareas más fragmentadas e individualizadas. De igual manera, el desarrollo de equipos aumenta la eficiencia y mejora la calidad de vida en el trabajo. Dentro del equipo, el individuo debe comprender que es importante vivir el respeto a sí mismo y hacia los demás. Es decir, actuar o dejar de actuar de acuerdo a las circunstancias, tratando de no perjudicar, pero tampoco dejar de beneficiarse personalmente y a los otros.

Por otra parte, un equipo de trabajo cohesionado desarrolla la comprensión y la confianza. Al respecto Guédez (2001), señala que la comprensión es la capacidad de poder ver desde la perspectiva de otros, mientras que la confianza es la aptitud de creer en el otro. La armonía entre estas dos categorías, más la práctica de la honestidad, la sinceridad, la lealtad y la congruencia, produce interacción, acuerdos y crecimiento personal de los miembros del equipo de trabajo y de la institución.

La motivación al logro, de alguna manera está relacionada con la constancia. Si el estudiante se encuentra motivado, hará lo que esté a su alcance para lograr el fin que ha propuesto. Los resultados llevan a reflexionar en cuanto a que la motivación está afectada por factores internos y externos al individuo, por cuanto a través de sus aptitudes y actitudes frente a las situaciones, éste podrá asumir la capacidad de ser proactivo frente a la toma de decisiones. Sin embargo, existen factores externos que afectan la motivación y puede coartar la iniciativa

personal. Cuando se logra el equilibrio de ambos factores (externos e internos) se alcanza el logro fijado en función de la meta esperada.

La excelencia académica es una dimensión medida a través del desempeño superior o calidad superior del individuo. Esta se logra a través de la internalización de otros valores como la credibilidad, el desempeño superior y sobre todo la capacidad para enfrentar de manera exitosa las situaciones en el orden académico-operativo individual.

Tabla 7. Identificación de los Valores Instrumentales.

<i>Valores Instrumentales</i>	<i>Categorías</i>	
	Presencia %	Ausencia %
Honestidad	52	48
Responsabilidad	55	45
Lealtad	52	48
Solidaridad	26	74
Sinceridad	60	40
Congruencia	38	62
Credibilidad	38	62
Excelencia Académica	69	31
Capacidad para trabajar en equipo	55	45
Flexibilidad	62	38
Constancia	36	64
Motivación al logro	45	55

Fuente: Información obtenida del instrumento aplicado.

6. Comparación de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento con el análisis de la Filosofía de Gestión de LUZ.

En esta sección se comparan los resultados del instrumento aplicado a la muestra, con el análisis de contenido realizado al documento Filosofía de Gestión de La Universidad del Zulia (LUZ). Al respecto, para determinar la presencia de los valores instrumentales y finales se asumió que el valor está presente en la formación del estudiante cuando éste lo identifica, lo considera muy importante y además asume categorías absolutas en su respuesta.

Para esto, las respuestas seleccionadas serán *completamente de acuerdo* para preguntas con orientación positiva y *completamente en desacuerdo* para aquellas de orientación negativa. En el caso que la respuesta dada sea *medianamente de acuerdo* se considerará que el valor está presente pero no internalizado.

En la Tabla 8 se presentan los valores institucionales declarados en la misión, identificados, categorizados y/o internalizados por el estudiante del Núcleo Humanístico de LUZ. Tal y como se observa en la tabla, valores de mayor trascendencia, vienen dado por la democracia, excelencia académica y responsabilidad, valores considerados por los estudiantes como importantes, los identifican dentro de su formación pero además guardan un nivel de cierta internalización, que permite inferir que están presentes en el individuo.

En cuanto a categoría como *autonomía, lealtad, solidaridad, liderazgo y compromiso social* son consideradas por los estudiantes medianamente importantes y su identificación e internalización es relativa por cuanto no se guarda una visualización coherente en cuanto a su apreciación, dado que muchos de ellos son más identificados que categorizados como importantes; por tanto podría afirmarse que su internalización es moderada, y por ende, existe una también moderada presencia del rasgos.

Tabla 8. Presencia de los Valores Institucionales declarados en la Filosofía de Gestión de LUZ, en los estudiantes del Núcleo Humanístico.

<i>Valores</i>	Importancia %	Identificación %	Internalización %
Democracia	67	52	38
Autonomía	33	59	27
Excelencia Académica	53	56	49
Lealtad	48	41	33
Solidaridad	39	32	22
Responsabilidad	82	65	45
Liderazgo	47	51	18
Compromiso Social	46	44	22

Fuente: *Elaboración propia.*

En la Tabla 9 se muestran otros valores observados en la Filosofía de Gestión, en forma implícita que a su vez pudieran estar presentes en los estudiantes. Se evidencia como prácticamente tiene una importancia media para el estudiante, en tanto que muchos de ellos tienen moderada identificación e internalización; tal es el caso de valores como *paz, lealtad, flexibilidad y congruencia*; en tanto, algunos otros, a pesar de presentar identificación

moderada, son asumidos en cuanto a su percepción frente al mismo, a través de aseveraciones, redactadas sobre la base de la realidad imperante. Sin embargo, es importante destacar que los valores implícitos en la gestión están más identificados en el individuo, que plasmados en su actuación.

Tabla 9. Otros valores observados en la Filosofía de Gestión de LUZ presentes en los estudiantes del Núcleo Humanístico

<i>Valores</i>	Importancia %	Identificación %	Internalización %
Congruencia	45	33	25
Trabajo en equipo	43	44	14
Prestigio	29	59	28
Equidad	46	50	24
Identidad	46	52	21
Paz	55	41	48
Éxito	50	32	55
Lealtad	48	41	33
Flexibilidad	24	54	35

Fuente: Elaboración propia.

Es importante acotar sobre una serie de valores identificados por los estudiantes, cuya gran mayoría presentan una internalización media; tal es el caso de categorías como la honestidad, sinceridad, credibilidad, motivación al logro, innovación, elementos asumidos desde el entorno académico, que son categorías que de alguna forma están solapando a muchos de los valores implícitos en la gestión.

Sin embargo, también existen valores que deben ser considerados en una organización en transición, tal es el caso de la calidad, seguridad y confianza, innovación y sobretodo patriotismo, valores éticos-competitivos o cívico éticos como el caso del patriotismo, que deben ser considerados por las organizaciones del nuevo milenio y especialmente por la organización educativa, en la búsqueda de educar, desde adentro y hacia fuera, a ese estudiante que en un futuro se le exigirá convertirse en un trabajador del conocimiento.

7. Consideraciones Finales

Puede afirmarse que la Universidad a través de los valores identificados como relevantes por parte de los estudiantes, podrá adelantar todo un proceso de internalización que coadyuve a convertirlos en elementos motorizadores del proceso de transformación organizacional de la institución, además de generar un ciudadano comprometido con la lucha por alcanzar mejores condiciones de vida

para un país que reclama, de todos y cada uno de sus habitantes, una salida a la crisis.

Resulta importante constatar como la Filosofía de Gestión se mueve en estos dos ámbitos, compensada por la exigencia de valores implícitos como el éxito, la excelencia académica, flexibilidad, entre otros, que complementan la inquietud desarrollada por sus miembros en su tránsito hacia la postmodernidad. Sin embargo, hoy la institución no refleja algunas categorías ético-competitivos que coadyuvarían a la ruptura del paradigma tradicional, además de algunos otros valores que desde la perspectiva de la democracia participativa y la sociedad civil se consideran relevantes para lograr los cambios que la sociedad venezolana está reclamando, éstos representado por el patriotismo.

De lo anteriormente expresado puede decirse que existe una moderada presencia de los valores institucionales explícita e implícita manifestada en la Filosofía de Gestión y operativizados en el desenvolvimiento cotidiano del estudiante universitario; desenvolvimiento tal, que identifica más no internaliza ni visualiza la trascendencia de tales valores en su futuro como agente activo del proceso de cambio de las organizaciones del país.

8. Referencias bibliográficas

ABASCAL, A. (1997). Pertinencia de la Educación Superior. En Educación Superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Ediciones CREALC/UNESCO. Pág. 81-91. Venezuela.

ALVAREZ, J. (1997). Reflexiones en torno a la calidad de la Educación. En Educación Superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Ediciones CREALC/UNESCO. Pág. 104-135. Venezuela.

CARRASCO, J. y Basterretche, J. (1998). *Técnicas y Recursos para motivar a los alumnos*. Cuarta edición. Ediciones RIALP, S.A. Madrid.

CORTINA, A. (2000). El universo de los valores. En Educación y Valores. Editorial Biblioteca Nueva. Fundación Argentaria. Madrid, España. Págs. 15-36.

_____ (1999) La Educación del Hombre y del Ciudadano. En Educación, Valores y Democracia. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. p.p. 49-74 Madrid. (España).

DRUCKER, P. (1998). *La Sociedad Post-Capitalista*. Ediciones Norma. Colombia.

DUART, J.M (1999) *La Organización Ética de la Escuela y la Transmisión de Valores*. Editorial Barcelona (España).

Filosofía de Gestión (1997). Universidad del Zulia. Maracaibo.

GARCÍA y DOLAN (1997). *La Dirección por Valores*. McGraw Hill. España.

GARITA Bonilla, L. (1997). Nuevas perspectivas para la innovación de la gestión universitaria en América Latina. En *La educación superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe*. Primera edición. Editorial: Cresal/UNESCO. Tomo: II. Caracas. Venezuela. Págs.: 1315.

GUÉDEZ, V. (2001) *La Ética Gerencial*. Editorial Planeta. Venezuela

ISAACS, D. (2000). *La educación de las virtudes humanas y su evaluación*. Edición Universidad de Navarra. (Pamplona). España.

LLANO, C. (1997) *Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea*. Editorial Fondo de Cultura Económica – México.

LÓPEZ, C. (1999). *Valores y comportamiento organizacional*. Trabajo de Ascenso. Universidad del Zulia

PLANAS H., E. (2000). *Valores en la empresa*. Editorial Trillas. México.

SANTANA, L. (2000). *Ética y docencia*. Fondo editorial Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUEL). Caracas.

SILICEO A., A., Cáceres A. D. y González M., J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. Mc Graw Hill. México., [consultado: 2009, Junio 1]