

VALORES HUMANOS QUE SON VULNERADOS EN DOCENTES
UNIVERSITARIOS EN RAZON AL SISTEMA DE CONTRATACION LABORAL
HORA CÁTEDRA

Trabajo de grado para optar al grado de Magister en Gerencia del Talento Humano

*ANGELA LEONOR GARCIA ROMERO

*PAULA ANDREA LOZANO PULIDO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE PSICOLOGIA

Manizales, Caldas

RESUMEN

La presente investigación determina la manera en que el perfil valoral de los docentes del INTEP se vulneran en razón al sistema de contratación laboral hora Cátedra. Se basa en un diseño de investigación de tipo no experimental – Descriptiva relacional con un diseño transversal; es mixta puesto que contiene datos cuantitativos y cualitativos que se obtienen a través del uso del cuestionario VALANTI y una entrevista estructurada validada por jueces expertos. La muestra es intencionada la conforman veinte docentes hora cátedra. Al aplicar el cuestionario VALANTI, se halla que los docentes le dan importancia en primer lugar al valor de la verdad, seguido la rectitud y no violencia; mientras que le dan poca importancia al valor del amor y la paz. Al

contrastar los datos obtenidos con la entrevista estructurada se evidencia que el género que le da mayor importancia al valor de la verdad es el femenino y al mismo tiempo es quien lo presenta más vulnerado en relación con el masculino; los valores vulnerados en ambos géneros son la no violencia, rectitud y paz; El amor no es un valor que se hace evidente en el ejercicio laboral de los docentes investigados. No hay una relación entre el perfil valoral y los valores estipulados en la institución; Los docentes identifican el sentido de pertenencia como valor institucional sin embargo no lo aplican.

PALABRAS CLAVES: VALORES HUMANOS, CONTRATACIÓN LABORAL DOCENTE (DOCENTE HORA CÁTEDRA),

En la actualidad la flexibilización laboral, ha generado cambios en los modos de contratación de las organizaciones, y en la manera como el ser humano le da un significado a su trabajo; Es de especial interés de esta investigación responder al problema identificado: ¿De qué manera es vulnerado el perfil valoral de los docentes del INTEP del Norte del Valle del Cauca, de acuerdo al sistema de contratación Laboral? Esta inquietud surge al participar en la investigación internacional: capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial- KOFARIPS; Es de resaltar que esta investigación se realiza tomando como muestra el personal médico y docente universitario. Una vez al tener el contacto, especialmente con docentes, y desde la experiencia como docente universitario, nace la inquietud de esta investigación, dado a que los contratos de docentes hoy día en Colombia, son estipulados por un número de horas que se deben cumplir semanalmente y cuya distinción se hace a partir de un contrato de tiempo completo, medio tiempo, y en el caso de esta investigación hora cátedra; desde donde se mire la labor docente, cualquiera de los tipos de contratos mencionados tienden a convertirse en un factor de riesgo tanto para el docente como para la organización, ya que las universidades exigen al docente, más del tiempo que tiene contratado, como por ejemplo, asistir a reuniones, hacer acompañamiento y asesorías a los estudiantes que lo requieran, llegando en muchos casos a tener que trasladar su trabajo a los espacios de dedicación familiar; sin tenerse en cuenta el tiempo del docente; en la mayoría de situaciones, el docente se ve en la necesidad de laborar en otras universidades, para lograr un salario con el que pueda cubrir sus gastos y tener una mejor calidad de vida; sin embargo es posible que ocurra, lo que José María Blanch, en

su ponencia en la universidad de Manizales en el año 2010 expresó: que debido a la flexibilidad laboral, el ser humano debía tomar diversos roles que inferían en su identidad; así mismo el docente debe adaptarse a las políticas de cada universidad en la que trabaje y por ende a su cultura que es la que se relaciona con los valores humanos y de allí es especialmente donde surge esta idea de investigación; es posible que el docente en muchas ocasiones se vea vulnerado en relación a su perfil valoral; este debe preguntarse si cumple con las expectativas de la institución o con las expectativas propias, sabe que como docente tiene una ética y que en el momento en que un estudiante lo necesite tiene el deber de hacer acompañamiento a pesar de que este tiempo no será pago; sin embargo puede estar el docente que por sus condiciones laborales, simplemente se limite a cumplir con el tiempo estipulado en un contrato, negándose a dar más de su tiempo.

Esta investigación propicia una evaluación en las instituciones de educación superior en tanto que genera una reflexión y confrontación sobre los valores humanos que son un punto principal en toda Institución educativa; al mismo tiempo genera aportes al estudio de la gerencia del talento humano principalmente, desde una óptica de la cultura organizacional, al hablarse de los valores humanos y al mismo tiempo genera aportes a las áreas de salud ocupacional dado a que los valores humanos son vulnerados por el sistema de contratación docente, reflejándose en la salud mental del colaborador, en este caso el docente, especialmente en su identidad, expectativas, motivaciones, relaciones interpersonales, que terminan por afectar y alterar su calidad de vida laboral y personal.

Finalmente una vez planteado el problema de investigación el objetivo general es Determinar de qué manera se vulnera el perfil valoral de los docentes del INTEP (Instituto De Educación Técnica, profesional de Roldanillo) del Norte del Valle del Cauca.

Para lograr dicho objetivo, se realiza en el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo a docentes con modalidad de contrato hora cátedra la aplicación del cuestionario con sus estándares de validez y confiabilidad, cuyo autor es el doctor : Octavio Escobar (psicólogo) y la cual mide valores y antivalores organizados en cinco grupos: amor, paz, verdad, no violencia y rectitud; posteriormente se realiza entrevista, la cual es revisada y aprobada por jueces expertos, en donde se tienen presentes las categorías de análisis: valores humanos y contratación laboral docente.

Esta investigación está soportada en un enfoque cuanti-cualitativo. Es una investigación de tipo no experimental – Descriptiva relacional con un diseño transversal, porque no se manipularon variables, pero se busca hallar la relación entre las categorías queriendo observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para luego ser analizados.

MARCO CONTEXTUAL

INTEP (INSTITUTO TÉCNICO DE EDUCACIÓN INTERMEDIA PROFESIONAL) ROLDANILLO Y SU HISTORIA

El gobierno nacional por medio del decreto 1093 del 17 de mayo de 1979, crea el Instituto de Educación Intermedia Profesional de Roldanillo, como una unidad profesional dependiente del Ministerio de Educación Nacional que funcionaría en las Instalaciones del antiguo local de la normal de Señoritas, iniciando con el programa de técnicas agropecuarias en la jornada diurna y Administración de Planteles de Educación Básica Primaria, en la jornada nocturna.

Posteriormente, en armonía con lo establecido por la ley 25 de 1987, el Instituto modifica su razón social por la de Instituto de Educación Técnica Profesional. El 16 de diciembre de 1982, el ICFES aprueba los programas con la resolución 1993; el 26 de mayo de 1983, la resolución 0903 autoriza entregar los títulos correspondientes y el 15 de mayo de 1989, mediante el decreto 1027 aprueba el estatuto general de la Institución. Para iniciar actividades laborales, el Ministerio de Educación Nacional, crea la planta administrativa mediante el decreto 1075 del 12 de mayo de 1980, integrada por 14 funcionarios.

En el año 2002, el INTEP fue seleccionado por el Ministerio de Educación Nacional para implementar el Proyecto “Centro Piloto de Formación Técnica, y Tecnológica en Colombia”, a través de una propuesta pedagógica por ciclos y competencias, teniendo como base una estrecha relación con el sector productivo.

Dentro de su proceso de mejoramiento continuo y de autoevaluación permanente, el INTEP presenta tres programas al Consejo Nacional de Acreditación, los cuales fueron acreditados como de Alta Calidad. Estos programas son: Producción

Agropecuaria, Resolución 480 de 7 de marzo de 2003 del Ministerio de Educación Nacional; Contabilidad y Costos, Resolución 966 de 13 de mayo de 2003 y Sistemas e Informática, Resolución 2084 de 5 de septiembre de 2003.

El 2 de agosto de 2005, el Ministerio de Educación Nacional expide la resolución 3160 mediante la cual redefine al INTEP por ciclos propedéuticos, quedando facultada la Institución para ofrecer los ciclos técnico Profesional, Tecnólogo y Profesional Universitario.

Esta es a grandes rasgos, la historia de esta promisoriosa Institución de Educación Superior. Un gran número de personas han aportado sus ideas, esfuerzos y compromiso para construir esta majestuosa obra humana de la que hoy podemos recordar con orgullo el pasado y mirar con esperanza y fe, el futuro.

Posicionamiento

Actualmente el Instituto de Educación técnica Profesional de Roldanillo es centro piloto a Nivel Nacional y está definido por ciclos propedéuticos. Es la primera institución del País en presentar esta modalidad y primera en graduar contadores públicos por ciclos propedéuticos.

Es la primera Institución Oficial de Educación Superior Técnica Profesional con Programas de Alta Calidad Académica y Registro Calificado de todos sus programas, con una trayectoria de 30 años en la formación de los profesionales que requiere el país.

La Institución se encuentra ampliamente acreditada y reconocida en el Sector Empresarial por la gran competencia, idoneidad, responsabilidad y ética de sus egresados.

- Alta calidad Académica.

- Convenios Interinstitucionales con empresas, e Instituciones Educativas.
- Prácticas y pasantías con empresas de la Región.
- Educación por ciclos terminales en programas Técnicos, Tecnológicos y Universitarios.
- Modernas Salas de Sistemas, Laboratorios, Planta para Procesos Agroindustriales, Granja para Investigación y Prácticas de Campo.
- Cursos de actualización profesional y emprendimiento empresarial.
- Costos bajos de matrícula en Educación Superior.
- Créditos para la matrícula con el programa ACCES del ICETEX.
- Programas de Bienestar Universitario.

Certificaciones

El ICONTEC entregó los Certificados de Calidad en la Norma ISO 9001:2008-NTC- ISO 9001-2008, Net ISO 9001:2008 y la NTCGP 1000:2009, estos certificados son aplicables a las siguientes actividades: Diseño y prestación de servicios de educación superior por ciclos propedéuticos a nivel técnico profesional, tecnológico y profesional universitario de los programas de Ciencias Ambientales y Agropecuarias, Sistemas e Informática, Administración y Contaduría.

Esta certificación es el resultado del compromiso asumido por todos los funcionarios del INTEP, que trabajaron en la documentación e implementación del Sistema Integrado de Gestión, procesos a través de los cuales se busca prestar mejores servicios, tanto a los usuarios internos como externos.

MISION

El INTEP tiene como misión la formación en los niveles técnicos, tecnológico y profesional, respondiendo a los principios de calidad humana, autonomía, responsabilidad social y trascendencia. Propicia la investigación y la potencialización

de las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas en un clima organizacional que favorece el bienestar del talento humano, mediante el ofrecimiento de servicios de calidad con programas académicos acordes a la realidad local, regional y nacional. El INTEP hace presencia en diversos escenarios de la comunidad, a través de la extensión con proyección social, que posibilita la transferencia de tecnología y contribuye a la solución de problemas que demanden los sectores productivos y de servicios.

VISION

Su visión desde su naturaleza estatal y carácter público, se proyecta al año 2010 como una institución educativa líder innovadora y efectiva en los niveles de formación técnica, tecnológica y profesional en el orden local, regional, nacional e internacional. Continuará diversificando su oferta educativa de acuerdo con las necesidades del entorno e impulsando el desarrollo técnico y tecnológico sostenible, contribuyendo efectivamente al mejoramiento de la calidad de vida. Además, generará y fortalecerá redes de comunicación académicas que permitan la producción y movilidad de los saberes.

Dada la definición de la Misión, la Visión, la Filosofía y los principios en que se fundamenta, el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo se orienta de acuerdo con las siguientes políticas:

- **Educación con Pertinencia**, para ofrecer a la sociedad profesionales idóneos, que participen con niveles de excelencia en los campos ofrecidos por la Institución, la ciencia y la cultura.
- **Educación con Dimensión Universal**, para que sus profesionales sean capaces de validar y criticar diferentes paradigmas, con el fin de asumir retos, enfrentar y resolver problemas.

- **Educación con Integralidad**, para permitir el desarrollo convergente de las dimensiones bio –eco- sico- sociales de los individuos.
- **Educación con Sentido de Equipo**, para que el individuo consciente de la importancia de la cooperación y la solidaridad, mediante el intercambio de experiencias, conocimientos y puntos de vista, tenga la capacidad de realizar el trabajo en equipo como instrumento para alcanzar objetivos comunes y lograr el mejoramiento de la calidad en los propósitos que se desarrollen.
- **Educación en la Creatividad**, con sentido innovación, para estimular la imaginación, la experimentación, la deconstrucción, construcción y reconstrucción de los saberes.
- **Educación bajo el principio de Alternancia**, buscando el equilibrio entre la teoría y la práctica, para que ambas armonicen en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- **Investigar con relación al contexto socio-cultural**. Es objeto permanente del INTEP identificar los problemas de la sociedad, estudiarlos y analizarlos y presentar alternativas de solución, para realizar significativos aportes a la técnica, la tecnología y la ciencia.
- **Acoger una política ambiental Institucional**, promoviendo en la comunidad académica un ambiente sano y adecuado, cumpliendo así el deber social y civil de conservar y proteger el ambiente y los recursos naturales.
- **Contribuir con el desarrollo social**, económico y cultural del país, mediante el desarrollo de la Misión y Visión del INTEP.

CÓDIGO DE VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

Para el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo Valle, la vigencia y práctica de valores éticos debe ser fortalecida en beneficio de la actuación y conducta, las cuales han de manifestarse en todos sus servidores sin excepción alguna.

OBJETIVOS

Incentivar en los funcionarios de la Institución una conciencia crítica respecto a la crisis de valores.

Rescatar, fortalecer y fomentar los valores morales, cívicos y espirituales que posibiliten a los servidores públicos, un cumplimiento consciente y efectivo de las labores a su cargo.

Fomentar en el servidor público la cultura del autocontrol, la responsabilidad y actitudes autocríticas, respecto de los valores humanos.

Promover la manifestación de actitudes personales que conduzcan a la adquisición de valores.

VALORES

Solidaridad. Expresada en las actuaciones de los miembros de la comunidad fundamentadas en la comprensión mutua.

Libertad. Expresada como la posibilidad que brinda la Institución para que sus integrantes se auto realicen.

Sentido de pertenencia. Expresada en el reconocimiento del propio entorno como patrimonio común, con el cual hay que comprometerse. Es reconocer como propios los bienes colectivos, conservándolos y colaborando con su desarrollo.

Tolerancia. Expresada en la capacidad de respeto y consideración de las maneras de pensar, actuar y sentir de los demás, aunque éstas sean diferentes, para lograr así una convivencia armónica.

Honestidad. Expresada en la coherencia entre las acciones y los requerimientos éticos, sociales y organizacionales promulgados por la comunidad educativa.

Participación. Expresada en términos de solidaridad y cooperación con miras a alcanzar objetivos y metas comunes. Es tener capacidad de comprometerse en proyectos productivos comunes, trabajando activamente y compartiendo conocimientos y experiencias.

Liderazgo. Expresado en la capacidad de convocar y desarrollar fuerzas positivas, lo cual permite ser más competitivos.

Respeto. Expresado como el valor universal que garantiza la convivencia y la aceptación de las diferencias entre los miembros de la comunidad académica y educativa¹

MARCO TEORICO

APORTES DE LA INVESTIGACION CAPITALISMO ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para dar inicio a los aportes teóricos y referentes de investigaciones que se han realizado en relación con este tema o aproximaciones similares a la de los valores y su relación con la contratación laboral actual regida en Colombia, se hace necesario partir de la investigación internacional KOFARIPS (Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial- Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo dictadas por el *capitalismo académico y sanitario* implantado en universidades y hospitales no lucrativos de la red pública). este trabajo se ha venido extendiendo queriendo dar respuesta a su pregunta de investigación. La población seleccionada para la exploración ha sido el sector académico y sanitario.

Esta investigación internacional la cual se viene adelantado desde el año 2007 en España, bajo el aval y apoyo de la Universidad Autónoma de Barcelona, quien es la pionera de la misma y en convenio con algunas universidades de Latinoamérica, pertenecientes a diferentes países incluyendo algunas de sus capitales entre ellas:

¹ INTEP. Roldanillo Valle. (2010) Recuperado <http://www.intep.edu.co>

(Barcelona, E (UAB), Málaga, E (UMA), Oviedo, E (UNIOVI) Granada, Brasilia, Br (UNB) Porto Alegre, Br (UFRGS) .Santa Catarina, Br (UNESC) Sao Paulo, Br (USP), Campinas, Br. Bogotá, Col (Unisabana) ,Manizales, Col. (Universidad de Manizales) , Santiago de Chile, (UDP) .

El eje central que se plantea en este macro proyecto es la de si el capitalismo organizacional constituye un factor de riesgo psicosocial. Con un enfoque que combina la perspectiva interdisciplinaria y el recurso a técnicas cualitativas y cuantitativas, se busca analizar en qué medida y en qué sentido el cambio en el escenario organizacional objeto de estudio y cómo se traduce en una reestructuración psicológica, social y cultural de los actores *profesionales* implicados, afectando al significado y al valor que confieren al mismo trabajo, a su modo de vivirlo y de afrontarlo y a su identidad profesional, así como a su ética, valores, ideología, actitudes, aspiraciones, expectativas, proyectos y desempeños laborales, a su salud y al grado de bienestar que les proporciona su experiencia laboral, y de detectar, en último término, la eventual repercusión de esta experiencia en la calidad del desempeño, en la del servicio prestado, en la de la misma organización prestadora y en la de la vida laboral del personal trabajador.

“En este siglo XXI, muchas universidades de países socioeconómicamente desarrollados atraviesa una crisis financiera y funcional que, en el marco de la hegemonía de la economía política neoliberal, deriva en una drástica minimización del papel del estado en el mantenimiento y en la gestión de aquellas instituciones.

Buscando su sostenibilidad, tales universidades se ven progresivamente abocadas a la apertura de sus puertas a la ley de la oferta y la demanda, a la comercialización de sus servicios, a la competencia con empresas lucrativas, a la privatización y, en último término, a la “*venta de su alma*” de servicio público al “*diablo*” del mercado, a cambio de un “*plato de lentejas*” en forma de los sustanciosos suplementos financieros, que les facilitarán el sostenimiento, la consolidación y el desarrollo”².

Situaciones similares a las que menciona el autor en el párrafo anterior, son comunes en Colombia, donde los docentes deben olvidarse de sí mismos; si bien la

² España. Recuperado: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es/Project/es>

distancia entre los países es grande, no nos aleja de la realidad en cuanto a los tipos de contratación y la precarización laboral.

“El proceso de mercantilización universitaria -que no es simple, ni lineal ni homogéneo- se ha hecho especialmente visible en Estados Unidos, donde ha sido estudiado por el conjunto de las ciencias sociales, principalmente por la sociología, la politología, la economía, el derecho y las ciencias de la educación. Si bien lo que ha venido ocurriendo en ese país no constituye necesariamente un ejemplo representativo de lo que acontece a escala global, tiene valor como referente estándar para las realidades y las políticas educativas y sanitarias de otros países”³.

Lo anterior permite caer en cuenta sobre la situación actual, la cual no es un país sino varios quienes a diario experimentan las consecuencias de la globalización y el capitalismo que lleva a enfrentar o evitar situaciones similares a la precarización laboral no solamente del docente sino también de otras profesiones que merecen ser dignas de respeto.

Slaughter y Larry (1997) analizan la emergencia de lo que denominan “*Academic Capitalismo*, en USA y en otros países anglosajones, en el contexto de un profundo proceso contemporáneo de reestructuración de la educación superior, que interpretan como una respuesta a los desafíos de la globalización inspirada por el neoliberalismo. Posteriormente (Slaughter y Leslie, 2001; Slaughter y Rhoades, 2004, 2005) amplían, desarrollan y matizan el concepto, que remite a cambios sustantivos en la organización universitaria, en la división técnica del trabajo académico, en la apertura, cierre o reconfiguración de centros, departamentos y laboratorios, en la redefinición de prioridades estratégicas en la docencia y en la investigación en cuanto a planes de estudio o a programas de investigación y también en la reorganización de la oferta de titulaciones y de disciplinas”.⁴

Lo anterior expresa que las organizaciones universitarias deben dar cambios generados por la globalización desde las esferas económicas, tecnológicas, y por los modos actuales de contratar, de esta manera se desarrollan las diferentes relaciones laborales sociales.

³ DOI

⁴ DOI

La globalización ha generado cambios académicos y tecnológicos que le exigen al docente actualizarse para competir cada vez más; resulta entonces preguntarse si tanta exigencia compensa de alguna manera y otra la remuneración salarial que recibe el profesional y el tiempo que ha de dedicarle a tal fin. A continuación es importante resaltar los objetivos que se propuso la Investigación internacional KOFARIPS:

- ✓ Proporcionar un marco de referencia teórico para el estudio del proceso contemporáneo de transformación del mundo del trabajo académico y sanitario en el nuevo entorno del capitalismo organizacional.
- ✓ Analizar la dimensión invisible del capitalismo organizacional: la subjetivación de las nuevas condiciones y cultura de trabajo en la universidad y en el hospital.
- ✓ Construir un mapa significativo de las dimensiones relevantes de la subjetividad laboral del personal de servicios públicos universitarios y hospitalarios mercantilizados. (Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Universidades y Hospitales Públicos Dirección del Proyecto: **Josep M. Blanch**. Profesor Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona)⁵.

De esta manera se constituye las empresas cuyo objeto social es invertir en el crecimiento social en otra cosa que no es mas un producto juez y parte del mercado. Para vislumbrar esta problemática existente se hace necesario retomar nuevamente a Ibarra cuyo aporte indica:

“La línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario. Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser uno de los principales apelados como responsables para el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Es así como en la línea de incorporar los métodos más eficientes de planeación de recursos humanos a la universidad (Slaughter y Leslie, 1997; Readings, 1997; Curry y Newson, 1998; Jary y Parker, 1998; Germano, 2001; Ibarra, 2002), hoy prolifera la contratación flexible en la educación superior de

⁵DOI

diversos países de América Latina, incluido Colombia, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente”.⁶

Lo más importante en una universidad es el conocimiento, y quien lo posee es el docente, sin embargo en la actualidad no se le da el trato, el valor, ni el lugar que merece, sin docente no hay estudiantes, ya que de la imagen que este proyecte, de su calidad y exigencia, depende el nombre y los resultados de la organización académica.

El “nuevo espíritu” (Boltanski y Chiapello, 1999) y la “nueva cultura” (Sennet, 2006) del capitalismo parecen haber penetrado hasta el núcleo de organizaciones emblemáticas como universidades y hospitales pertenecientes a la red de servicios públicos, hasta hace poco auto gestionadas de acuerdo con el principio de autonomía con respecto al mercado y auto percibidas como espacios privilegiados de ética y de humanismo, de búsqueda incondicional de la verdad y del bien, de compromiso con la educación y con la salud, de ejercicio de responsabilidad social, de servicio al bien común y de compromiso exclusivo con el desarrollo humano y con el bienestar individual y colectivo.

La problemática teórico-práctica que plantea esta nueva realidad es compleja y multidimensional. Se resume en las tensiones, conflictos y contradicciones culturales entre estado y mercado y en la dialéctica entre institución pública al servicio del bien común por un lado y empresa privada orientada al beneficio particular por otro; esto es, entre sus correspondientes jerarquías de valores, códigos éticos y sistemas de normas y roles sociales. (Vicente Sisto Campos, flexibilización de la universidad).

Con lo anterior se evidencia que el capitalismo organizacional ha hecho que las organizaciones pierdan su objeto social, donde estas eran caracterizadas por ser sin ánimo de lucro e interesarse por el crecimiento personal, en el caso de las universidades logrando profesionales con éxito; esto ha venido traspasando la idea de “necesidad”,

⁶ [http:// www.redcolaborando.edu.es](http://www.redcolaborando.edu.es)

convirtiéndose esta en la mayor “utilidad” para aquellas personas que la administran, devengándose unos salarios altos, desplazando la carga económica a los estudiantes y la responsabilidad, usufructo y sostenimiento en este caso de la universidad a los docentes quienes son los que deben cumplir a cabalidad con las responsabilidades y obligaciones que esta estipula, sobrepasando quizá la dignidad humana, evidenciándose esto en las actividades que no son propias del profesional y que terminan convirtiéndose en una sobrecarga laboral, donde aquellas actividades extras no son compensadas con incentivos tangibles e intangibles.

Al entregar la información obtenida con los instrumentos creados por la red KOFARPS que fueron aplicados en diferentes instituciones universitarias de carácter público y privado ubicadas en diferentes departamentos de País Colombia, resultan otras variables que emergen de la misma como lo es : los valores humanos y su relación con el capitalismo, para ello se ha de definir algunos conceptos que se hacen importantes resaltar dado que son el eje central de la presente investigación.

VALORES HUMANOS

Es importante retomar diferentes postulados que han surgido en torno a este tema a lo largo de la historia. Los valores humanos hoy día se nombran en todos los contextos donde se mueve el ser humano; desde esta perspectiva es necesario resaltar la siguiente cita:

“El tema de los valores está hoy en boca de muchas personas: en la casa se habla de valores y en la escuela ellos dicen que forman en valores, los políticos recalcan la importancia de trabajar con valores, en las empresas se establecen los llamados “valores corporativos”, aquellos con los cuales se identifica todo el personal”⁷

En esta investigación se trata especialmente los valores humanos desde la perspectiva laboral, específicamente en docentes de universidad. Partiendo de estas ideas

⁷.RANGEL Quintero, Héctor Julio. RONDON Socha Daniel. Zamora ;(2004) oro de los valores .Edi. Ltda. Bogotá

generales se hace necesario describir el significado de los valores y remitirse a la disciplina que los estudia.

La axiología rama de la filosofía empleada por primera vez por Hertman Lotze en su obra **valuation: its nature and laws, de 1906**; la axiología estudia los valores tanto positivos como negativos considerando desde esta perspectiva que algo es o no valioso.

“A la realidad física y a los objetos ideales se agregó más tarde el mundo psíquico-espiritual. Además de piedras, animales, ríos y montañas, y de números, conceptos y relaciones, existen mis propias vivencias; mi dolor y mi alegría, mi esperanza y mi preocupación, mi percepción y mi recuerdo. Esta realidad es innegable, estaba, sin embargo tan cerca del hombre que este tardó mucho tiempo en reparar en ella. Como el ojo que ve las cosas exteriores y sólo años después se descubre a sí mismo-según la analogía de Locke-el espíritu se volcó primero hacia afuera y, una vez maduro, se replegó sobre sí mismo.”⁸

Para llegar a las definiciones actuales el tema de los valores humanos pasó por diferentes pensamientos filosóficos que aportaban diversos planteamientos; como primera medida, se le dio especial importancia al valor desde lo externo y lo material para posteriormente darle un significado más desde lo interno, desde el autoconocimiento del ser humano. En este orden de ideas se han hecho investigaciones en torno a estas teorías y filósofos alemanes como Heinrich Rickert o Max Scheler presentaron propuestas relacionadas con la jerarquía de los valores; es aquí donde aparece la ética axiológica, cuyos exponentes principales fueron Scheler y Nicolai Hartmann.

Desde este punto de vista filosófico los valores son entendidos como cualidades inherentes a la naturaleza humana que para que se hagan manifiestas es necesario desarrollar hábitos pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente de la vida cotidiana.

⁸ FRONDIZI, Risieri. (1986). ¿Qué son los valores? Introducción a la axiología. Ed. fondo de cultura económica.

Aún cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud y demás. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Por ejemplo, la virtud y la felicidad son valores; pero no podríamos enseñar a las personas del mundo actual a ser virtuosas según la concepción que tuvieron los griegos de la antigüedad. Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.

Por ello “todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades”.⁹

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen. Desde esta perspectiva, los valores son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano.

⁹ . PRIETO Figueroa. (1984) Valores humanos. edi. Progreso, p. 186.

Por otra parte La escuela neokantiana (movimiento filosófico europeo, de origen predominantemente alemán, que preconizó un retorno a los principios filosóficos de la doctrina de Emmanuel Kant frente a la entonces imperante doctrina del idealismo absoluto de Georg Wilhelm Friedrich Hegel) afirma que el valor es, ante todo una idea.

Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas o conceptos generales que comparten las personas. Los valores no son el producto de la razón; no tienen su origen y su fundamento en lo que nos muestran los sentidos; por lo tanto, no son concretos, no se encuentran en el mundo sensible y objetivo. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado.

La escuela fenomenológica, desde una perspectiva idealista, considera que los valores son ideales y objetivos; valen independientemente de las cosas y de las estimaciones de las personas. Así, aunque todos seamos injustos, la justicia sigue teniendo valor. En cambio, los realistas afirman que los valores son reales; valores y bienes son una misma cosa.

Todos los seres tienen su propio valor. En síntesis, las diversas posturas conducen a inferir dos teorías básicas acerca de los valores dependiendo de la postura del objetivismo o del subjetivismo axiológico.

Los valores están en nuestras vidas desde hace millones de años, desde que existían los nómadas hasta que llegó la tecnología con todo y sus cambios, el hombre siempre ha tenido cosas valiosas, y cosas a las cuales les da más importancia que otras; con esto se evidencia que los valores a lo largo del tiempo se han ido transformando dependiendo de las necesidades del ser humano, algunos han desaparecido, otros muchos modificados y otros tantos son completamente nuevos.

Es importante clarificar que los valores humanos son cambiantes ya que surgen en diferentes momentos históricos, en los que juegan un papel importante, la concepción del mundo, la cultura, la raza, los componentes religiosos, entre otros que son aspectos que cambian con el tiempo.

Teniendo en cuenta que en la presente investigación se trata de los valores humanos, es pertinente mencionar aquellos valores fundamentales en nuestro diario vivir:

- “1. Valores éticos (Morales), donde la contraposición es entre bueno y malo, y lo deseable es la concepción del bien (Wolf).
2. Valores Morales (éticos), cuyos polos van de lo justo a lo injusto; con búsqueda de la equidad y la justicia.
3. Valores eróticos, cuya polaridad va de lo erótico propiamente dicho (de eros, amor) al rechazo (lo fóbico) en la búsqueda del amor.
4. Valores Vitales, donde se contraponen la vida (bios) y la muerte (tanatos), y se pone en juego la concepción de la inmortalidad como supervivencia.
5. Valores Bióticos, en los que la polaridad es el bienestar-malestar humano y lo deseable es el fomento de la calidad de vida del hombre.
6. Valores estéticos, donde se contraponen lo bello y lo feo en lo que es la concepción del arte.
7. Valores del Conocimiento, verdadero-falso, con la posibilidad de alcanzar la sabiduría.
8. Valores Religiosos, donde se confronta lo sagrado con lo profano en la búsqueda de la santidad.
9. Valores místicos, que van de lo finito (finitud) a lo infinito, y cuyo camino es el éxtasis.
10. Valores espirituales, que van de la inmanencia a la trascendencia, con la búsqueda de esta última, como en la eternidad es el más alto sentido. Hay quienes consideran que todo valor lleva consigo un componente espiritual.
11. Valores hedonísticos, con la polaridad desagrado-agrado, y que se orientan hacia la búsqueda del placer. El acercamiento a cada valor es fuente de valor hedonístico agradable; la frustración en el logro de un disvalor origina desagrado, dolor.
12. La libertad es un valor cuya polaridad va de la sumisión al poder, con la búsqueda de un tenue equilibrio comprometido entre ambas probabilidades.
13. La paz es un valor cuyos alcances van de la serenidad a la violencia.
14. Valores de calidad humana entre los que cuentan la dignidad, la decencia, la fidelidad, la lealtad y la honestidad con sus opuestos en los disvalores indignidad, corrupción, infidelidad, deslealtad y ruindad.
15. Valores ambientales referidos a los aspectos ecológicos de la calidad de vida y a impulsos vitales biófilos; corresponden a una ecofilia y oscilan entre la convivencia con

el entorno y la destrucción del mismo, lo que lleva al disvalor del aniquilamiento del frágil equilibrio telúrico.”¹⁰

Los valores éticos se sustentan en el campo de lo moral; en la vida de alteridad y en el encuentro con los demás, consigo mismo y con lo que rodea al hombre. Los valores éticos realzan la libertad del ser humano y le ayudan a guiar sus acciones y elecciones individuales. Los gerentes pretenden manejar el clima ético en las organizaciones buscando la manera en que dichos valores participan en los negocios.

Las organizaciones e Instituciones, cada día se interesan más por lo que se refiere a los valores humanos; ya que éstos son los que facilitan la calidad del servicio, en cierta forma son los responsables del adecuado funcionamiento de una entidad.

“Los valores al igual que las Instituciones, tienen un carácter moral: nadie los ve, son invisibles, pertenecen a un mundo espiritual ¿cómo puedo entonces estudiar los valores de un determinado grupo? Los puedo estudiar porque los valores se objetivizan, adquiriendo objetivaciones concretas en tres formas: de prácticas, de tradiciones, de símbolos:

- **LAS PRÁCTICAS:** Práctica es todo lo que hace el hombre, en el sentido de la praxis, de practicar.
El docente en su rol constantemente manifiesta sus valores en la universidad donde presta sus servicios, a través de la relación que adquiere con sus jefes, compañeros y estudiantes.
- **LAS TRADICIONES:** La palabra tradición viene del latín Traditum, que significa entregar. Todo lo que nos viene del pasado es tradición. La gran tradición es la historia.

El docente es su relación laboral continúa entregando aquellos valores que ha adquirido a lo largo de su historia y que permanecen con el tiempo, estas cualidades son inamovibles dado a que han sido una construcción que se ha generado en la familia y que por tanto han permitido llegar a ser lo que es en la actualidad, es decir hacen parte de su identidad y de su carácter.

¹⁰ SOTO Pineda Eduardo, CÁRDENAS Marroquín José Antonio. (2007.) Ética en las Organizaciones. Edi Mc Graw Hill

- **LOS SÍMBOLOS:** Los símbolos son expresiones de la vida profunda, de todo lo que llevamos dentro. Son muchas las cosas que llevamos dentro y no las expresamos”¹¹

El ser humano día a día se comunica a través de símbolos, los valores en el docente son expresados en ocasiones a través de signos; haciéndose evidentes en sus gesticulaciones, movimientos especialmente en ese lenguaje no verbal; en ocasiones estos símbolos y esa necesidad de expresar y manifestar aquellos aspectos que hacen parte de su vida se reprimen porque expresarlos sería contraproducente de acuerdo al medio con el que se mueva. Allí se podría decir que los valores se vulneran, dado a que verbalmente el docente tendría dificultad para manifestar aquellos aspectos con los que no se siente a gusto que van en contra de sus principios y valores.

Siguiendo el hilo conductor el psicológico, (Abraham Maslow, 1964; Frech y Kahn, 1962) parecen postular una cierta equivalencia entre valores y necesidades. Pero planteando la relación más rigurosamente, las diferencias se evidencian (Rokeach, 1979). Los valores son características específicamente humanas por cuanto suponen representaciones cognitivas, lo que implica una transformación de las necesidades, situándolas e intentando satisfacerlas desde otro nivel cualitativamente distinto que el que podría darse en un plano puramente reactivo.

El ser humano tiene la tendencia innata de satisfacer sus necesidades para buscar su propia realización, en este proceso el hombre adquiere conocimiento de sí mismo al relacionarse con el mundo que le rodea, de esta manera los valores se establecen como características que inciden en el pensamiento y conducta de las personas.

De acuerdo a los autores que han hecho aportes sobre los valores humanos se sabe que son características duraderas a lo largo del tiempo en la vida del ser humano,

¹¹ ANTOLINEZ Camargo Rafael, GAONA Pinzón Pío Fernando (1996) Ética y Educación Edi. Magisterio. Pág. 142.

sin embargo, es posible que los valores puedan verse vulnerados al no satisfacerse las necesidades del mismo, un ejemplo claro de esto son los tipos de contratación en los que se ve inmerso el hombre en la actualidad, éste al sentirse insatisfecho, al identificar que lo que recibe laboralmente impide su propia realización, se desmotiva y reacciona de acuerdo a lo que se le da.

Pero ¿Cuáles son las características de los valores? ¿Qué hace que algo sea valioso? La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son: (a) Durabilidad: los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad. (b) Integralidad: cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible. (c) Flexibilidad: los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas. (d) Satisfacción: los valores generan satisfacción en las personas que los practican. (e) Polaridad: todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor. (f) Jerarquía: hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales).

Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona. (g) Trascendencia: los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad. (h) Dinamismo: los valores se transforman con las épocas. (i) Aplicabilidad: los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona. (j) Complejidad: los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones”.¹²

No existe una ordenación deseable o clasificación única de los valores; las jerarquías valorativas son cambiantes, fluctúan de acuerdo a las variaciones del contexto. Múltiples han sido las tablas de valores propuestas. Lo importante a resaltar es que la mayoría de las clasificaciones incluye la categoría de valores éticos y valores morales. Scheler (1941.)

¹² CORTINA Adela. (2003) El mundo de los valores. Edi. el búho

Desde la concepción de Adela Cortina quien gran parte de su tiempo se dedicó a escribir sobre los valores y los componentes éticos, se hace importante tomar y enfocar esta investigación por su aporte profundo y aterrizado a la vida cotidiana y los cambios de la sociedad en cuanto ética, moral, y valores se refiere:

“que los valores son cualidades que nos permiten acondicionar el mundo y hacerlo habitable; Los valores no son, pues creaciones puramente objetivas, pero tampoco son meras cualidades materiales de las cosas. Zuibiri a quien Adela Parece seguir en este punto, los valores no pertenecen a la cruda realidad de las cosas sino a su realidad en condición estimada. Adela a su vez señala que los valores no solo permiten acondicionar nuestra propia realidad personal, colocándola en una forma de buena condición viéndolo profundamente el problema de la moral consiste en hacer que la “condición humana sea buena y dé lo mejor de sí”¹³.

En la vida moderna el tema de moda es hablar de valores y la educación de los mismos. Se aplican directrices, cursos y talleres dirigidos y emanados por el Ministerio de Educación Nacional; Esto con la intención de sacar grandes celebres en valores, o que por lo menos sean el puente para llegar a otros e introyectar lo que está bien y debe ser bien para la sociedad.

“La coherencia entre lo que se sabe y lo que se vive es, como veremos, uno de los apetecibles valores humanos y todavía más atractivo, si cabe el valor de la coherencia entre lo que se vive y lo que se enseña”¹⁴.

Son pocas las personas que se dedican a inculcar y a aplicar valores, y cuando no lo hacen tienen dificultades para explicar lo que es un valor, pues para cada quien tiene una connotación diferente.

“¿Pero los valores valen realmente? Se consideran buenas aquellas cosas que son portadoras de algún tipo de valor, como es el caso de una melodía hermosa o el de una propuesta liberadora. Y las consideramos buenas porque descubrimos en ellas un valor, no porque dedicamos subjetivamente fijárselo. Bronowski, indica que los valores tienen

¹³ . CORTINA Adela. (2003) El mundo de los valores. edi. el Búho p.28,57

¹⁴ DOI

una función doble: la de facilitar la relación del individuo con la sociedad y la de liberarlo de ella al ser portador de unos valores que lo hacen único.”¹⁵

Teniendo en cuenta lo expuesto los valores facilitan al ser humano definir qué es lo correcto y qué es lo incorrecto de una circunstancia en la que se vea enfrentado.

Dado a que esta investigación requiere analizar si se vulneran o no el perfil valoral de los seres humanos, se debe definir de manera concreta el significado de lo que es un perfil valoral generando esto la facilidad de interpretar la lectura a la hora de hablar de ello. Al hablar de un perfil, se hace necesario remitirnos a definir desde la fuente psicológica su concepto, lo cual precisa:

“La representación gráfica de los resultados obtenidos en determinadas mediciones y que consiste en trasladar puntuaciones obtenidas en uno o más test, a un cuestionario con la intención que éste aporte la información acerca del sujeto de manera más o menos rápida. Cuando se habla de perfil psicológico, se hace referencia a la representación gráfica de los resultados obtenidos en un solo cuestionario o la representación gráfica de una batería de diferentes cuestionarios que evalúan diferentes áreas, el perfil ofrece como ventaja dar una idea clara y rápida de los resultados, que aunque no permiten una interpretación profunda disponen de gráficos que se pueden trasladar a puntuaciones obtenidas por el sujeto, la elaboración de un perfil psicológico es utilizado por la mayoría de psicólogos, pero se requiere recordar que no es un fin en si mismo, sino un primer paso para la interpretación”¹⁶

De acuerdo a los conceptos que hasta el momento se han planteado sobre valores humanos y perfil psicológico se puede conceptuar como perfil valorar el Conjunto de rasgos que caracterizan a una persona en relación a los valores humanos que lo identifican y que son construidos a través de las creencias, la cultura, los modelos y la crianza.

CUESTONARIO DE PERFIL VALORAL VALANTI

¹⁵ DOI

¹⁶ Enciclopedia de la Psicopedagogía. (2003) Edi. Océano centrum. Cap 4 .Barcelona España

Siguiendo los planteamientos psicológicos inmersos en los valores profesionales, personales y sociales, conviene no confundir “el precio con un valor, porque el precio si podemos colocarlo, pero el valor no. Queriendo hacer énfasis en los grandes aportes que hace el Doctor Octavio Escobar (psicólogo) con la prueba creada por él mismo (VALANTI) cuyo objetivo es obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en el potencial humano. El creador de esta prueba retoma las contribuciones de Rockeach (1973) que define:

"Un valor es una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario"¹⁷.

Los modos de conducta aluden a los valores instrumentales y los estados finales de existencia a los valores terminales. En este sentido, un valor es una creencia relativamente estable que prescribe una conducta o un resultado conductual final como preferible a otras conductas o estados conductuales finales.

Los valores como metas son intrínsecamente motivacionales. Los valores terminales (supra metas), producen satisfacción no sólo al sentir que han sido alcanzados de manera total o parcial, sino en el proceso que conduce a su realización. Los valores instrumentales son motivacionales en sí mismos por que se refieren a modos de conductas placenteras intrínsecamente deseables y también por su carácter instrumental esto es como paso necesario hacia la conquista de un estado de existencia más apreciado.

Así mismo James Rest (1982) sostiene que “toda la investigación en psicología existente sustenta la implicación de cuatro componentes principales en el proceso de producción de comportamiento moral”, siendo así estas cuatro etapas son:

¹⁷ DOI

1. Interpretar la situación en términos de la forma como las acciones de uno afectan el bienestar de otros
2. Figurarse qué es lo que uno debe hacer aplicando ideales morales a la situación para determinar el curso moral de la acción
3. Escoger entre valores morales y no morales para decidir lo que uno realmente intenta hacer.
4. Ejecutar e implementar lo que uno intenta hacer.

Todo esto obedece a una serie de componentes, entre ellos esta:

El componente 1: Que resulta de Interpretar la situación, y conlleva imaginar los posibles cursos de acción en una situación, y delinear las consecuencias de la acción en términos de cómo afecta el bienestar de todas las personas comprometidas; Las Funciones principales de este es:

A: Interpretar la situación en términos de la forma como las acciones de uno afectan el bienestar de otros.

B: Interacción cognitivo afectiva: Sacar conclusiones sobre cómo se vería afectada la otra persona, y sentir empatía, disgusto, etc. hacia la otra persona.

El Componente 2: Las funciones principales de este son: La formulación del curso moral de la acción; identificar el ideal moral en una situación específica. Interacción cognitivo afectiva. Tanto los aspectos lógicos- abstractos como los valorativos- actitudinales están implicados en la construcción de sistemas éticos- semánticos; los ideales morales están comprendidos en los elementos cognitivos y afectivos.

El Componente 3: Las Funciones principales de este son: Seleccionar entre resultados valorativos competitivos de los ideales, aquél sobre el que se actúa; y decidir si trata o no de satisfacer los ideales morales de uno.

La Interacción cognitivo afectiva: Calcular la utilidad relativa de las metas propuestas; la influencia del estado de ánimo en la perspectiva personal; la distorsión

defensiva de la percepción decisiones impulsadas por la empatía; el entendimiento social que motiva la elección de metas.

El Componente 4: Las Funciones principales son: Ejecutar e implementar lo que uno se propone hacer.

Interacción cognitivo afectiva: Persistencia en la tarea según sea afectada por la transformación en el conocimiento de la meta.

Es necesario tener en cuenta que los componentes representan los procesos implicados en la producción de un acto moral, no los rasgos de las personas, es decir, el acto de valorar como un sujeto interpreta una situación en particular no compromete con el punto de vista de que el sujeto interpreta situaciones de cierta manera. Los cuatro componentes no se presentan como cuatro virtudes de la persona ideal, sino como unidades principales de análisis para determinar la forma como se produce un curso de acción en el contexto de una situación en particular.

De otro lado Say Baba, autor de varios libros y artículos relacionados con los valores, la moral, y la espiritualidad expresa en un Artículo llamado: (Educación en valores humanos.-) lo siguiente en proporción a la función de los docentes ,maestros y educadores: “Lo primero que viene a la mente es que todos estamos desempeñando un papel. ¿Cómo debemos responder a esta idea? Nuestro rol como maestros es asegurar que el currículo de Educación para la Excelencia Humana ordenado por la Divinidad llegue a las personas con la máxima autenticidad.

¿Qué se espera de nosotros? Los maestros son como un tanque de agua y los estudiantes son como los grifos. Así como es el agua en el tanque, así será el agua en el

grifo? Si el agua en el tanque es impura o contaminada, esta misma agua llegará a los grifos. Por tanto, la primera condición esencial para nosotros es la de mantener la pureza interna. Para mantener la pureza interna deben practicar lo que predicamos. El agua fluye de un nivel más alto a un nivel más bajo; por tanto, debemos esforzarnos continuamente por mantener un nivel más alto. Es también esencial que un maestro que valga la pena sea un aprendiz de por vida. Así, la pureza y la perseverancia son esenciales para prepararnos para nuestro rol, estudiantes”.¹⁸

La comunicación de los valores humanos es esencialmente el compartir experiencia más que un conocimiento o información. No es un sermón sino un intercambio de puntos de vista. El proceso es de corazón a corazón, como dice Sathya Sai Baba. Por ende, el maestro debe estar equipado para hablar espontáneamente de su corazón más que estar leyendo notas. ¿Así pues cómo se va a generar una educación y un conocimiento con valores morales, cuando intentan abolir y peyorar la función del docente universitario a la luz del modo de contratación, el trato indignante y de poco valor humano y mal pago afectando la calidad de vida emocional y física del profesional que lo único que busca es realizarse como profesional, salir adelante para vivir y no subsistir?

Así pues como muestra de sustrato teórico para la sustentación de esta prueba valoral fue el autor antes nombrado Say. Baba en (1992) quien halló en algunos de sus apartes la relación de los valores y cinco dimensiones de la personalidad. En éste se entiende por valor algo que le da valor o respeto a la vida, aquello que destaca su belleza y dulzura. La honestidad, la obediencia, el perdón, el afecto, la tolerancia, etc., dan como resultado un vivir más armónico y placentero y por consiguiente, cada uno de ellos en este contexto, es llamado un valor. Los valores básicos son universalmente aplicables.

Para este caso. La prueba Valanti fue construida partiendo de cinco valores que son: Paz, amor, verdad, rectitud, y no violencia que a su vez posee subconjunto de cualidades que lo componen. Tenemos entonces que:

¹⁸ Educación en valores humanos. (2009). recuperado: [http:// www.netsaber.com](http://www.netsaber.com)

El valor de la verdad es: Una idea con respecto a un objeto, de un comportamiento respecto de un principio, de una explicación respecto de un fenómeno.

Este valor está compuesto por unos subvalores como lo es: la veracidad, la curiosidad, el espíritu de investigación, el autoanálisis.

El valor de la Rectitud: Firmeza, sin oportunidad de inclinarse a un lado o al otro. Está compuesto por los subvalores de: obediencia, deber, limpieza, puntualidad, autoayuda.

La paz: Armonía interior responsable de autocontrol. Está compuesto por los subvalores de: calma, paciencia, buen humor, optimismo.

El Amor: Afecto por el cual busca el ánimo, el bien verdadero o imaginado, y apetece gozarlo. Está compuesto por los subvalores de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción.

No violencia: Moderación, dulzura, mesura afabilidad y cordialidad. Está compuesto por los subvalores de : Amor universal, aprecio por las demás culturas, hermandad , igualdad , justicia, cooperación.

De la misma manera Según el autor de la prueba (Dr. Octavio Escobar-Psicólogo), se distinguen cinco aspectos valórales en relación con la personalidad del ser Humano entre ellos están el nivel **Intelectual** relacionado con el pensar y el valor de la verdad. También está el **nivel físico** de la mano con el valor de rectitud, igualmente está el **nivel emocional** acompañado del sentir con el valor de la paz, de otro lado el **nivel psíquico** al lado de la función de intuir con el valor del amor. Y finalmente el **nivel espiritual** unido a la función del ser relacionado con el valor de la no violencia.

Es así como Escobar apoyado por algunos escritos de Say Baba y otros autores, identifica cinco valores fundamentales en el ser humano, y que estos a su vez traen arraigados unos subvalores por decirlo de esa manera, estos están interrelacionados con unas funciones valórales del ser humano que están inmersas en las funciones de la misma persona.

Hasta aquí se ha hecho énfasis en los valores humanos, su axiología y la importancia de ellos en la humanidad; continuando la idea central de esta investigación es pertinente adentrarnos en los valores y su relación con el entorno universitario.

VALORES HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA DOCENCIA UNIVERSITARIA:

Al hablar de valores humanos y docentes de universidad, se hace necesario tener en cuenta el tema de los valores en el trabajo. Como lo cita Eduardo Amorós en su libro comportamiento organizacional, Los valores son aspectos importantes de la personalidad del ser humano que interfieren en su forma de comportarse, relacionarse, e interpretar su realidad actual, y es con todo esto que se identifica en el momento de enfrentarse a la vida laboral; de esto depende su interacción con compañeros de trabajo, clientes o usuarios y a su vez con la cultura de la organización.

Teniendo en cuenta lo que refiere Eduardo Amorós en su libro comportamiento organizacional “Los valores son relativamente estables y duraderos, pero al cuestionar los nuestros, se puede obtener como resultado un cambio, se puede decir que las convicciones elementales ya no se aceptan. Con mayor frecuencia, los cuestionamientos actúan para reforzar los valores que la persona posee”.¹⁹

¹⁹ AMOROS, Eduardo. (2007) Comportamiento Organizacional. Escuela de Economía USAT. Lambayeque Perú.

Estos cuestionamientos que plantea el autor nacen de las relaciones que establece el ser humano con los diferentes grupos que se relaciona, entre ellos su grupo laboral, en él se construyen nuevas perspectivas de vida, significados, y a su vez se hacen exigencias necesarias para cumplir con el rol exigido; por ello dentro de los lineamientos de una organización se encuentran sus componentes éticos que facilitan y benefician un adecuado desarrollo del quehacer laboral que allí se ofrece, de igual manera ocurre en el ámbito universitario, en donde se cuenta con un código de ética y principios el cual rige las normas, políticas y valores que se deben tener en cuenta para comportarse en la organización.

Es importante concluir que los valores son esenciales en la identidad de una organización, Psicólogos y sociólogos comparten la idea de que la propiedad más distintiva o característica de una institución social son sus valores.

ÉTICA DOCENTE

Una vez tomado el tema de los valores y su relación con todas las acciones del hombre, se hace necesario recordar que los valores enmarcan una relación importante con la moral y la ética.

Por lo anterior la moral procede del vocablo latino mores, que significa costumbre o tradiciones que toda cultura o sociedad enseña y crea para ajustarse a ellas. Basados en este concepto general Jean Piaget (1932) y Lawrence Kohlberg (psicólogos) estudiaron los componentes cognitivos del desarrollo de la moral partiendo desde la niñez.

“Las cogniciones morales evolucionan y cambian de una manera regular y predecible en la medida que los sujetos maduran e interactúan con otros”²⁰

²⁰ Diccionario de la psicopedagogía. (2001).edi. Océano centrum. P. 122-178

Así pues la idea se centra en los juicios y percepciones morales en los niños y adultos.

En ese mismo sentido para Sheler, ética es el nombre que le damos a nuestro interés por la buena conducta. Sentimos la obligación de considerar no solamente nuestro bienestar propio, sino también el de los demás y el de toda la sociedad humana.

En razón a lo anteriormente conceptualizado se pretende que toda organización tenga unos lineamientos que faciliten o propicien la satisfacción tanto de los colaboradores como de sus usuarios; desde esta óptica si lo miramos desde la universidad, estaríamos hablando docentes, comunidad administrativa y estudiantes.

En este orden de ideas es importante retomar el concepto de ética que plantea José María Nava en la revista de educación y cultura: El 'modo de ser' ético de cualquier persona se construye de manera cotidiana, cuando se entra en relación con el otro, es la acción reiterada, continua, vital que da identidad. Teniendo en cuenta lo que plantea el autor el componente ético se hace visible en el momento de relacionarse con el otro, entonces podría decirse que dependiendo el grupo, la organización y sus parámetros el ser humano puede variar en su forma de expresar sus valores y su ética ya que esto dependería de las exigencias que se le presenten.

José María Nava en la revista educación y cultura expone: "El docente tiene como persona una característica: la conciencia de sí mismo, un yo que permite dirigir la mirada al interior, pero luego ésta voltea hacia el exterior, hacia lo otro. Esto significa que el docente debe darle una significación moral a sus acciones dentro del aula, como proyecto necesario, y a partir de él tomar una posición moral respecto de sí mismo y de sus estudiantes. Pienso que reflexionar al profesor/a como persona, desde la dimensión ética, es porque tiene una tarea: la de reconocerse. En este sentido considero que debe tener en cuenta tres cuestiones morales: qué debo hacer en el aula, qué puedo hacer por mis alumnos/as y que me está permitido hacer".²¹

²¹ NAVA José María, (2007) Educación y Cultura. Edi. universidad Pedagógica de Guadalajara.

El docente es una persona que por la naturaleza de su profesión debe fortalecer sus principios éticos día a día; debe obrar hacia los estudiantes con el ejemplo y es allí donde se ven reflejados sus modos de comportamientos que en sí terminan por enseñar sus valores, demostrarlos y defenderlos; sin embargo el docente es un ser humano que puede sentirse afectado por diferentes circunstancias que interfieren en su vida, lo que en ocasiones puede influir en su comportamiento. Es por ello que es importante conocer los valores de los integrantes de una organización, es a partir de éstos que se establecen los comportamientos, las relaciones; la organización debe revisar hasta dónde el docente puede comprometerse éticamente con la organización específicamente con lo contemplado desde el código de ética que esta posea. Empero, pueden haber factores en la organización que incidan negativamente con el comprometimiento de los valores corporativos e incluso de los personales; entre ellos los tipos de contratación, las relaciones, las exigencias que pueden afectar positiva o negativamente; este aspecto, precisamente es el tema de interés de esta investigación.

Si bien es cierto que aquel profesional llamado. Docente, educador, profesor, maestro es de vital importancia en esta investigación, también es significativo explicar un poco la influencia de la autorrealización a través de la profesión y más aún cuando de enseñar al otro en un oficio se trata.

En el marco de otras observaciones Gatti refiere que la “práctica de un ejercicio o profesión son ante todo para el hombre un campo a menudo decisivo, para la explicación de sus dotes específicamente humanos, como la inteligencia, la creatividad, la tenacidad, la habilidad manual o intelectual, pero al mismo conllevan para él una fatiga particular, ligada a la fatiga física o mental, a la repetición del trabajo, a la condición de subordinación en que se hace. Trabajo y profesión conlleva para él experiencias exhaustivas de expansión de sí, pero también momentos de frustración, y humillación. Siendo así el problema moral que emerge de esta constatación, es el del comportamiento interior y el de la calidad de las motivaciones que el ser humano está llamado a asumir respecto a la experiencia ambivalente. La realización de cada persona

y su profesión representa significados y motivaciones, que no solamente quieren ver crecer en sentido de prestigio, utilidad, poder, sino también la expansión armoniosa de servir y esto retribuir satisfacción personal, con el respeto de cada uno de los valores inmersos en cada persona y el no atropello de la dignidad profesional. Si bien es cierto hay que reconocer que las capacidades de autorrealización del trabajo están ligadas al significado ético, también constituye un servicio social y una forma objetiva de solidaridad. Cada organización con sus reglas y normas subyace en las personas que allí laboran y de cierta manera ubican un puesto en la sociedad, que esperan de ella un particular tipo de servicio objetivo que viene siendo el intercambio de bienes y servicios recíprocos de que supone la vida económica y social de cualquier comunidad humana”²².

De esta manera se puede definir la profesión y el trabajo como algo alterno a la vocación de servir y querer ser de acuerdo a sus fortalezas, cualidades, características de personalidad y por qué no sus virtudes. Toda aquella labor que sea respetada, intensificadas con condiciones y motivaciones intrínsecas y extrínsecas tiene como resultado un buen desempeño laboral y un buen aprendizaje para otros “estudiantes” que esperan resultados y conocimiento para luego ser aplicados en la cotidianidad profesional. Toda profesión en efecto encuentra medidas de responsabilidad moral no solo en el hecho de ser ejercida por una persona que se expresa por medio de ella, sino también por la complejidad de las acciones que deben darse a la hora de enunciarla ante una sociedad. Es por eso que cada uno de estos escritos nos lleva a cuestionarnos día a día, la función del profesional docente de universidad y la posición del contexto llámese gobierno, capitalismo, globalización frente a cada una de las dificultades que se presentan en estas personas a la hora de desempeñarse y ejercer su profesión con ética, cuando las condiciones, (motivaciones, precarización de salarios, poco respeto, y atropello a los valores y dignidad) están siendo vulnerados y desvalorizados. La ética es una sola, lo que no se puede olvidar es que existen diversas maneras de interpretarla; para poder entender la ética docente es necesario explicar la ética profesional, aquella de la que muchos autores hacen alusión con conceptos tales como moral profesional o deontología. Menéndez la define como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales. Relacionando lo anterior con la ética del docente

²² GATTI Guido. (2000) Ética de las profesiones formativas. edi. San Pablo ,

podría decirse que es la reflexión o el estudio sistemático de la moralidad del educador, con sus consiguientes deberes y derechos. Se cree que el tipo de ética que más se adapta al compromiso como docente, es aquel que realiza la moralidad en la vivencia de los valores que permiten la plena realización humana, teniendo a la vida como el máximo objetivo y el bien moral por excelencia.

La ética profesional tiene para el docente una importancia que se evalúa en el orden especulativo y en el orden práctico. En el orden especulativo, la ética profesional permite al docente adecuar los principios fundamentales de la ética a su quehacer profesional en el campo de la educación. Además le permite intentar solucionar la contradicción entre su deber ser y su vida. En efecto, la ética profesional debe motivar y cuestionar al docente para que cada vez se comprometa más para intentar cerrar la brecha entre su ser real y su ser ideal.

En el orden práctico, la importancia está determinada por la conveniencia y las positivas consecuencias que rigen las relaciones entre los docentes y los alumnos. Es evidente que la mejor garantía de éxito profesional del docente la constituye la ética que maneje; así mismo, no se pueden negar los grandes beneficios que se derivan para la formación de los alumnos y para la organización de la sociedad.

VALORES DEL DOCENTE

Cuando se habla de ética profesional de docente, se sabe que se está haciendo alusión al mismo tiempo a los valores humanos que debe experimentar el educador. Como se señala en el libro (TOBÓN TAMAYO, Raúl. DELGADO LLANO, Luis Fernando. Hacia una ética del educador) para una concepción utilitarista de la ética, resultan fundamentales valores como el interés y la utilidad; para una concepción Kantiana, los valores básicos serán la responsabilidad y el cumplimiento del deber.

Los valores no deben convertirse en pretextos a través de los cuales se rige todo el actuar humano y educativo; “los valores son mediaciones de vida, es decir, debe estar al servicio de la vida total del hombre, pero cuando se fetichizan, cuando se absolutizan, dejan de ser mediaciones para convertirse en objeto de toda la vida ética del hombre, de forma que en su nombre se debe sacrificar todo, incluso la vida misma. Es lo que con frecuencia ha pasado en nuestra sociedad cuando se han fetichizado valores como el dinero, el sexo, el poder y ante ellos se han tenido que inclinar todos los que desean conservar la vida”²³

Dentro del estado del arte se ha encontrado que en el año de 1986 se realizó una encuesta a nivel nacional en Colombia por CONACED en todos los estamentos de la comunidad educativa con relación a los valores que debe poseer el educador, la mayoría de encuestados (padres de familia, alumnos, profesores), consideraron que la responsabilidad, la justicia y la autenticidad.

Teniendo en cuenta las observaciones que hacían los encuestados se hace evidente que actitudes como el cumplimiento, compromiso e idoneidad, resultan básicos para la adquisición y el desarrollo del valor de la responsabilidad.

RESPONSABILIDAD: “Para el educador el cumplimiento debe significar entrega desinteresada, siempre con miras a una mejor formación de las personas, educación permanente. El cumplimiento no debe reducirse a la simple enseñanza de una asignatura, sino a todo aquello que contribuya a la formación integral. La actitud del compromiso está relacionada con la toma de conciencia de su vocación educadora y la entrega de todas sus fuerzas para la realización de ese noble interactivo. Finalmente cuando se habla de idoneidad se hace referencia no sólo a la competencia para dictar una clase, sino también a todo aquello que capacita al maestro para realizar su labor formadora y educadora. La idoneidad implica varios aspectos de la personalidad: no

²³ TOBÓN Tamayo, Raúl. DELGADO Llano, Luis Fernando. . (1989). *Hacia una Ética del Educador*. Universidad del Quindío Programa de Educación a Distancia. pág. 194

sólo los cognoscitivos, sino también los que tocan a la capacidad de transmitir y al gusto de hacerlo”²⁴

De acuerdo con lo anterior, el docente en su rol debe profundizar en el valor de la responsabilidad; sin embargo el reflejar este valor le exige en ocasiones olvidarse de si mismo, se sabe que éste tiene una responsabilidad y en el caso de la educación superior es formar profesionales altamente calificados y éticos; Sin embargo cumplir con esta exigencia hace que el docente tenga que realizar muchas labores en horarios extras dado que los tipos de contratos como es el caso de esta investigación hora cátedra no dan para que desarrolle todas sus actividades en la Universidad, teniendo que revisar trabajos, calificar, e incluso atender estudiantes en sus horarios de descanso; la preocupación radica en si todos los docentes están en disposición de sacrificar su descanso y el tiempo que se tiene previsto para la ejecución de otras actividades laborales; se perciben docentes que no tienen tiempo para ejecutar todo lo que les exige su rol y en ocasiones su labor queda inconclusa. Con el planteamiento de estas ideas se podría pensar que este valor puede verse vulnerado.

JUSTICIA: En la encuesta antes mencionada también se habla de que para el docente lograr el valor de la justicia es indispensable: el respeto, la imparcialidad y la rectitud. “En efecto, el educador debe ser respetuoso del temperamento, del tiempo libre, de las aficiones, de la individualidad y forma de pensar de sus alumnos. Además debe proceder ante ellos con absoluta imparcialidad, no basado en el humor de cada día, ni en las simpatías o antipatías, ni en los prejuicios. De la misma manera, debe proceder con rectitud, con coherencia entre unos principios que orientan su labor educativa y su proceder motivado por la más sana intención”²⁵

El valor de la justicia es indispensable en el ejercicio docente, lamentablemente el docente de la actualidad se ve afectado en tanto que no es tratado con justicia; de acuerdo a lo examinado en la investigación KOFARIPS éste debe enfrentar muchas

²⁴ DOI

²⁵ DOI.195

actividades en poco tiempo, haciéndose evidente la sobrecarga laboral, la falta de incentivos específicamente reflejados en el tipo de contrato; este sentimiento se traslada a la relación docente-alumno, donde este aporta lo que puede y en muchas ocasiones se ve limitado por no poder enseñar lo que realmente quiere; al mismo tiempo también su mundo se altera en el momento en que no puede actuar de la manera como quisiera, es decir en el momento en que no puede dedicarle el tiempo que su alumno requiere ya que el tiempo no le alcanza para revisar el trabajo realizado por sus estudiantes. Esto lleva a muchos docentes a calificar parciales y trabajos al azar porque no hay tiempo para leer y analizar detenidamente cada trabajo, dado a que llevan el trabajo a su casa y deben alternar con otros trabajos que ejecutan para poder tener calidad de vida. Esto hace que el docente se convierta en un ser injusto con sus estudiantes, viéndose nuevamente reflejado que el valor se vulnera.

LA AUTENTICIDAD: “El valor de la autenticidad puede considerarse como fundamental para el maestro, sobre todo en este tiempo cuando su identidad es tan cuestionada. La autenticidad se refiere a la correspondencia que debe existir entre el ser maestro y su quehacer profesional, y es señal casi inequívoca de verdadera vocación. La autenticidad como valor del maestro implica de manera especial actitudes tales como el testimonio, la convicción y la entrega. Este valor también se forja y desarrolla con la actitud de la entrega: darse a una causa, superando todo tipo de egoísmo, siempre con el deseo sincero de lograr un objetivo noble de acuerdo a las convicciones personales”²⁶

La autenticidad es una exigencia que se hace directa o indirectamente al docente, aquí está el dar ejemplo, el hacerse un ser digno de admirar por sus discípulos y es en la expresión de este valor donde el docente de la actualidad se puede llegar a sentir afectado, dado a que el ser autentico exige entrega, comportamientos altruistas que hacen que llegue a olvidarse de sí mismo; como se ha manifestado en los comentarios de los valores antes mencionados, el docente de la actualidad se ve enfrentado a una serie de compromisos que le impiden poder dar lo mejor de si, y ser el mismo; esto lo hace no

²⁶ DOI.198

por su voluntad sino porque le toca, dado a que los sistemas de contratación son de corto tiempo y de muy baja remuneración económica, él debe moverse y distribuir su tiempo en distintos roles; es decir debe ejercer su profesión en otras Instituciones, incluso no siempre en la docencia; esto lo hace para tener calidad de vida, sin embargo lo que termina sucediendo es que se enferma ya que termina centrándose en los demás por cumplir hasta el punto perderse en su mundo laboral.

La encuesta también arrojó otros valores como el amor, la libertad, la criticidad, la sencillez y la solidaridad.

LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA FORMADORA DE DOCENTES

El profesor universitario se encuentra inmerso en una institución y una sociedad. Por lo tanto, es importante reconocer la historia de las instituciones universitarias y de la formación de los docentes dentro de su contexto socio-político local, nacional e internacional. De esta manera, se entenderá las nuevas demandas sociales hacia una institución que se mira como la formadora del personal que dirige esa sociedad y con un modelo educativo que se cuestiona al no cumplir con la prospectiva de la nueva sociedad globalizante, del espacio común del conocimiento y en especial con las “sociedades del saber” que permiten la dimensión de la transformación cultural, sociopolítica-económica e institucional como lo destaca la UNESCO.

En el siglo XVIII la Universidad era la institución que otorgaba los grados académicos. La Universidad pública se concebía como: la institución que estaría bajo la normativa legal del Estado, financiada por éste y tendría por finalidad la formación del sector del gobierno. En esta época a los profesores de la universidad se les denomina catedráticos y eran formados por la misma institución. De hecho, para ser catedrático

debía presentar su grado universitario. Las universidades Mayores de América colonial que ostentaban la Cédula Real, se fundamentaban las Constituciones en las de la Universidad de Salamanca. En este sentido, “el catedrático representaba a los miembros más importantes entre las autoridades académicas, encargados de la función primordial de la institución: ejercer la docencia en nombre de la universidad.” La selección del catedrático se efectuaba mediante concurso en las Universidades Mayores que eran las que estaban aprobadas por Cédula Real y algunas, a su vez, tenían Bula del Papa. Por el contrario, en las Universidades Menores, de las comunidades religiosas, el nombramiento de los citados catedráticos era realizado por el General de la Comunidad.

Hay que decir, que no existía como tal una formación de catedrático. En tal sentido, era una opción del egresado de la universidad optar a los concursos para dedicarse a la docencia. En América colonial, el abogado o el médico tenían la opción de quedarse como catedrático de la universidad hasta que consiguiera otro empleo en la administración del gobierno. Algunos, intercalaban el trabajo docente con el de la profesión. Sin embargo, para el Fiscal Moreno y Escandón, principal reformador de los estudios superiores en Nueva Granada, era prioritario el tener la financiación de las cátedras para que de esta manera los catedráticos “sin divertirse a otro objeto, acudan a llenar las obligaciones de su ministerio.” Es más, se solicitaba que el profesor se alojara en el claustro universitario.

Adquiere importancia el hecho que en el siglo XVIII se inicia una gran campaña contra la enseñanza escolástica. En Nueva Granada a partir de Moreno y Escandón, Eloy Valenzuela, entre otros, se impulsa una nueva concepción en la enseñanza partiendo de la experimentación. En cualquier caso, el catedrático universitario de la época colonial era modelo a seguir por sus estudiantes.

El siglo XX lo iniciamos con un gran movimiento estudiantil que tenía como objetivo repensar la universidad. Pero debemos indicar que sólo hasta finales de siglo XX se dio una corriente de Reformas universitarias en América Latina tratando de

ingresar a esta institución en una tardía modernidad. La formación de los docentes que se van a dedicar a la enseñanza en los tres niveles: primaria, secundaria y universitaria se establece, a finales de siglo como una corriente generalizada, que deben obtener el grado en la Universidad. Por lo tanto, la transformación de las Escuelas Normales se convierte en una necesidad relevante que aún siguen funcionando entre un paso de ingreso a las Facultades de Educación. Este siglo XX, por los cambios científico- tecnológicos, hace que la universidad sea replanteada y sus docentes requieran de una cualificación para la enseñanza desde las herramientas didácticas para aquellos que ejercen la docencia en la universidad.

Asimismo, se indica que en el inicio del siglo XXI con una crisis institucional de las universidades en América Latina unida a la crisis financiera que afecta a la universidad oficial. Y, no es un hecho aparte que continúa en la palestra la función del profesor universitario en la institución. En especial, la formación que reciben de la institución a la que luego regresan motivados, quizá, por el factor pedagógico de formar y de enseñar o por no conseguir ubicación laboral en su profesión. Por otra parte, un grave problema que está afectando a la universidad oficial es el de las jubilaciones de profesores de alta formación académica y en edad de productividad académica. Nos referimos a docentes que se jubilan a los cincuenta años y que se van como recurso humano a la universidad privada obteniendo estas instituciones docentes cualificados que no habían formado. Además, con una realidad de unos bajos salarios de los docentes en estas Universidades del Estado mientras las privadas de excelencia ofrecen una excelente prospectiva salarial.

En esta investigación resulta importante tomar acotaciones de algunos teóricos que si bien dieron un amplio bagaje en los temas relacionados con el trabajo, el recurso humano, la organización y la administración por valores, reconociendo que las universidades por entes educativas que sean también son estructuras organizacionales públicas y privadas, donde además de aportar a la formación profesional y a la

sociedad también buscan lucrarse e ir más allá de esencia formativa; A lo largo de los planteamientos realizados por autores y escritores en otras áreas que involucran de alguna manera el tema planteado en este trabajo investigativo, resulta interesante retomar a algunos aportes realizados por psicólogos administradores y demás personajes que brindan un amplio panorama en lo que administración en valores se refiere, que entre ellos resultan García Salvador y Dollan, Simón; Blanchard K, O'Connor, Cris Bolívar entre otros afirmando la necesidad de implementar los valores humanos en todas las facetas de la vida del ser humano y en todos los entornos que lo rodean.

ADMINISTRACIÓN POR VALORES Y LA IMPORTANCIA EN LOS ENTES UNIVERSITARIOS COMO ORGANIZACIÓN.

En la década de los sesenta, y hasta nuestros días, el nivel de desarrollo económico fue superior, y el mundo gerencial mostró un nivel de profesionalización media moderada, los líderes eran administradores de recursos, con una visión estratégica, que por necesidad de supervivencia en la competencia diaria alcanzaba el mediano plazo, y dirigido a un usuario-cliente como consumidor con el propósito de optimizar los resultados, segmentándose la oferta de productos a través de una estructura piramidal poseedora de pocos niveles organizativos, otorgándose a los mandos intermedios un nivel medio de autonomía y de responsabilidad, en un entorno moderadamente cambiante y en el marco de una organización social capitalista postindustrial. Estaban dadas, las condiciones para el surgimiento de la Dirección por Objetivos o Dirección de Empleados para enfrentar situaciones de complejidad moderada contando con una producción que relativamente estandarizable²⁷

²⁷ JIMENEZ Juan Carlos -García, Salvador y Dollan simon-. (1999.). La Dirección por Valores. El valor de los valores en las organizaciones.edi. cograf.

La evolución de las diferentes teorías gerenciales a lo largo del siglo XX así lo han demostrado. Las instituciones son estructuras humanas poseedoras de una cultura y de un conjunto de creencias y valores, en transformación constante, que hace impulsar una revitalización cultural y permite entender la gestión de cambio como una oportunidad de desarrollo.

Las técnicas y herramientas surgidas en los últimos treinta años a través del Desarrollo Organizacional así lo han demostrado.

Las personas, de todas las categorías ocupacionales y en cualquier tipo de institución, sólo llegan a desarrollarse totalmente en cuanto a su capacidad se refiere, cuando creen sinceramente en lo que hacen, esto es, cuando “sienten” que se realizan personalmente y que cumplen los objetivos de su institución a la vez.

Si los seres humanos, como tales, asumen retos organizacionales, de acuerdo a sus valores, convicciones e ideología, deben ser poseedoras de una gran sensibilidad, voluntad y de un potencial creativo máximo, que les haga percibir una libertad responsable en el proceso de creación, lo que les permite a su vez, fortalecer sus valores éticos, estéticos, culturales, morales, socioeconómicos e ideológicos, y por ende, participar activamente de la sensibilidad requerida para ser co-partícipes del cambio de cultura organizacional del Sector.

Tal como se observa se hace necesario e indispensable conocer el concepto de valor ya incorporado en el mundo laboral describiéndolo como el Aprendizaje estratégicos, relativamente estables en el tiempo, para que nuestros fines, o cosas nos salgan bien.

¿QUÉ ES ENTONCES LA DIRECCIÓN POR VALORES?

Es una nueva herramienta de liderazgo estratégico, de entender y de aplicar conocimientos, basado en un diálogo sobre valores (que articula valores, metáforas, símbolos y conceptos) que orientan las actividades cotidianas de creación por parte de los prestadores, dando forma humanizada al propósito estratégico de la institución. Es por ello que en el nuevo milenio y siglo, el nivel de desarrollo económico y gerencial es inconmensurablemente mayor que el de los sesenta, y muestra un alto nivel de profesionalización media, en el que los líderes son legitimadores de transformaciones, con una visión estratégica que por necesidad del entorno muy cambiante, y difícil para la supervivencia en la competencia diaria, alcanza el largo plazo, dirigido a un cliente con criterio y libertad de elección, con el propósito de obtener una mejora constante de procesos, y a obtener una oferta de productos o servicios altamente diversificada y cambiante, a través de una estructura en redes, con alianzas funcionales y estructuras de equipos de proyecto, otorgándose a los mandos intermedios un alto nivel de autonomía y de responsabilidad, en el marco de una organización social post-capitalista. Ello ha propiciado las condiciones para el surgimiento de la *Dirección por Valores o Dirección de Profesionales* para enfrentar situaciones de una alta complejidad en la que se requiere de creatividad para la solución de problemas complejos.

Para Salvador y Dollan Simon los valores se clasifican en:

VALORES FINALES:

- Hacia dónde va la institución a largo plazo, su razón de ser. (¿hacia la formación de capitales o hacia la satisfacción de toda su población?)

• **VALORES OPERATIVOS:**

Medios tácticos para alcanzar la visión y la misión. Conducta cotidiana: confianza mutua, satisfacción, trabajo en equipo, honestidad, coraje, adaptabilidad a cambio

• **VALORES ECONOMICOS:**

Rentabilidad, eficiencia, efectividad.

• **VALORES SOCIALES:**

En nuestro entorno actual, cargado de deberes y obligaciones, matizado por los logros alcanzados en salud y educación, nos obligan a re-pensar en el rol que los jóvenes ocupan en la sociedad, su nivel medio de educación, y el sentido de responsabilidad mostrado en su incorporación al mundo laboral de nuestro Sector.

LA TRIPLE FINALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN POR VALORES.

Esta conceptualización de la administración en valores posee una finalidad específica y es la siguiente:

- *Simplificar la complejidad organizativa derivada de las crecientes necesidades de adaptación a cambios en todos los niveles de la institución.*

Desde los tiempos en que Hamer y Champy diseñaron el concepto de **Reingeniería** y propusieron el achatamiento de los niveles organizativos de las empresas modernas como meros componentes que permitirían una mayor competitividad entre empresas, en estos tiempos modernos de búsqueda por la excelencia, se observa una tendencia creciente a la simplificación de las estructuras organizativas y un fortalecimiento del **trabajo en redes**.

Orientar la visión estratégica de la institución.

El concepto de **gestión de cambio** está utilizándose desde hace algunos años para referirse al manejo de los aspectos humanos en todo plan de cambio organizativo a

cualquier nivel. Toda institución o empresa a partir de las preguntas *¿dónde estamos?* y *¿cuál es nuestro trabajo actual?* inicia una identificación de las fortalezas y debilidades de la institución y de las amenazas y oportunidades de su entorno; y se pregunta: *¿hacia dónde vamos?*; lo que le permite establecer su visión y misión, a partir del *¿qué cambiar?* momento en el que inicia la búsqueda de nuevas creencias y valores compartidos, nuevas estructuras organizativas, nuevos procesos y sistemas de trabajo, nuevas políticas de personal, para la obtención de nuevos y mejorados productos, tecnologías, servicios, metodologías y mercados.

- *Comprometer a la alta dirección institucional con la nueva política a seguir con los recursos humanos.*

Todos sabemos cuánto nos frena el que, aunque mandos intermedios y trabajadores estemos de acuerdo en iniciar procesos de cambio para la obtención de mejores resultados, algún integrante en el nivel de la alta dirección institucional constituya un freno a nuestras ideas y proyectos. Es por ello, que debemos provocar un poderoso convencimiento de los integrantes de la alta dirección que tienda a comprometerlos por el cambio, y dar ese poderoso salto al vacío al que todos los gerentes temen.²⁸

García Salvador y Dollan Simón en su libro (principios éticos, morales, patrióticos, ecológicos, justicia social, solidaridad, paz) toma lo enunciado por Hemer y Champy en su teoría lo cual comenta que resulta complejo administrar una organización teniendo como base los valores aunque a mediano y largo plazo se vean los resultados ; para ellos existen cuatro tendencias adaptativas organizacionales, interconectadas, cuya aparición ha desencadenado la evolución en los últimos cuarenta años, del tránsito de Dirección por Instrucciones a la Dirección por Objetivos y de ésta a la Dirección por Valores.

Estas cuatro tendencias son:

²⁸ HAMER, M, y CHAMPY, J. (1994.) Reingeniería de la empresa: Un manifiesto para la revolución en los negocios. Edi. Norma

- *Necesidad de calidad y de orientación al usuario.*

Para permanecer y competir en un mercado cada vez más exigente, debe añadirse constantemente valor a los procesos productivos (incluida la producción de servicios), de forma tal que entre el usuario y el servicio exista una plena satisfacción. Ello hace imprescindible enfoques en la producción de los servicios cada vez más adhocráticos (según el usuario y la satisfacción) y para ello debe orientarse el trabajo a los gustos y necesidades siempre cambiantes de usuarios exigentes y con criterio.

- *Necesidad de autonomía y responsabilidad profesional.*

La aparición de nuevas tecnologías, la exigencia de orientar el trabajo hacia la calidad y al usuario, en nuestro caso al paciente, provocan una nueva necesidad, la del aumento del nivel de conocimientos y habilidades profesionales, a través del incremento en la profesionalización y creatividad de los prestadores, los que exigen a cambio, la necesidad de ser tratados como adultos con criterio propio, capaces de asumir valores y traducirlos en conductas emprendedoras, autónomas y flexibles, lo que genera nuevas expectativas a ser satisfechas.

- *Necesidad de evolución de jefes a líderes facilitadores.*

Todo lo anteriormente expuesto, conlleva a la existencia de una prioridad creciente:

De desarrollar un estilo de ***liderazgo facilitador*** para que las cosas lleguen a ocurrir, y de esta forma, alcanzar la capacidad de ilusionar, encauzar y cohesionar equipos. Para ello, deben vencerse ataduras atávicas en la formación, la prestación de los servicios, la investigación y la gerencia, así como de la propia experiencia, que se traducen en la tendencia reactiva de los gerentes de colocarse a la defensiva y de emplear el ya tradicional ordena y mando, para evitar los cambios. *Los jefes usan las instrucciones*

como herramientas directivas, los objetivos son utilizados por los gestores, y los valores por los líderes.

- *Necesidad de estructuras organizativas más aplanadas y ágiles.*

Las estructuras rígidas son ya insuficientes para competir en entornos abiertos, facilitados por el desarrollo de las telecomunicaciones en un mundo altamente competitivo. La reducción del número de niveles jerárquicos se asocia a una mayor eficiencia organizacional, y prácticamente nadie cuestiona la necesidad de aplanar la estructura organizativa y de desarrollar equipos eficientes.

Las estructuras, hoy en día, deben ser más ágiles, basadas en redes y en equipos de proyecto, que van más allá de la descentralización y desconcentración actualmente aún preconizadas, y que concreten prácticas de comunicación horizontal, las que como es lógico, inspiran desconfianza, ambigüedad e incertidumbre. Se tiende a eliminar la burocracia, a reducir los niveles jerárquicos, a eliminar filtros y obstáculos a la iniciativa y la comunicación, a que los dirigentes sean prestadores de confianza, colaboración, ayuda y apoyo. García, Salvador y Dolan, Shimon.

Si se quisiera hacer una reflexión a las cuatro tendencias nombradas anteriores donde su precursor comenta que estas se hacen necesarias para dar una orientación o instrucción a la Dirección para llevar a cabo los Objetivos de ésta a una Dirección encaminarla más hacia los Valores, se podría expresar que son pocas las organizaciones de tipo académico que están constituidas y estatuidas en valores ; si bien dentro de su plataforma estratégica o de mercado incorporan valores corporativos , institucionales, reglas , códigos de ética, y principios, que a la luz solo quedan en los portafolios de presentación y muy poco son aplicados al interior de la organización para con sus colaboradores y por su colaboradores, el sistema donde hacen parte saben existen pero no saben para que son , entonces podríamos imaginarnos s:¿ al exterior a la gente se le refleja y expresa lo mismo?

FASES DE LA DIRECCIÓN POR VALORES

Todo proceso nuevo a ser implementado, debe ser instrumentado poco a poco para que pueda irse evaluando sobre el terreno, su utilidad y efectividad, e irse corrigiendo el rumbo en la trayectoria diseñada. Es por ello, que surgen las fases o etapas o momentos. En el caso de la Dirección por valores son cinco las fases o etapas.

- *Existencia de un liderazgo legitimador del empleo de los recursos.*

Sin la plena existencia de una *voluntad política y de recursos asignados* a los Fines pretendidos no es posible instrumentar procesos, aunque a veces éste último, se enmascare en una “ausencia de gastos inexistente” (léase salarios, etc.). Todo *líder legitimador* debe contar con suficiente visión global, desarrollo personal y capacidad de potenciación de personas, pero además debe ser capaz de suministrar al proyecto sus energías personales y las de su equipo de trabajo; recursos económicos específicos y tiempo.

- *Desarrollo de valores esenciales: revitalización estratégica compartida.*

La visión y la misión (ambos *valores finales*) y los *valores estratégicos operativos* (*cultura operativa*) son el núcleo de toda institución u organización, por lo que su modificación solamente puede llevarse a cabo en plazos largos, y en forma participativa, a través de una visualización colectiva del futuro al que se desea llegar, el diagnóstico participativo de los puntos fuertes y débiles de los actuales valores y de las amenazas y oportunidades de los valores del entorno; así como del consenso sobre el camino o ruta o trayectoria a seguir o nuevos valores culturales operativos.

El planeamiento estratégico clásico plantea iniciar las decisiones estratégicas por un análisis situacional, sin embargo la Dirección por Valores, plantea iniciar el proceso a la

inversa, iniciándolo por la visión y la misión, y mirar después a la realidad actual, y así evitamos frustraciones, depresiones o alarmas ante las dificultades a recorrer.

Dentro de los valores estratégicos operativos debemos tomar en cuenta tanto los:

a) *relacionados con el entorno:*

- Contacto con la realidad del entorno: adaptabilidad, alerta, apertura al cambio y monitoreo permanente con capacidad de respuesta rápida.
- Contacto con los clientes / usuarios / pacientes: sinceridad, amor, honestidad, adaptabilidad, apoyo, amabilidad, buenos tratos, satisfacción de necesidades; Con los proveedores y otras instituciones aliadas: cooperación, amistad, apoyo mutuo, cordialidad, honestidad, buenos tratos.
- Con el medio: respeto, conservación, regeneración, etc.

b) *relacionados con los procesos humanos internos:*

- La forma de tratar los gerentes y decisores al resto de los trabajadores: aprecio, respeto, accesibilidad, información compartida, confianza, transparencia, espíritu de trabajo colectivo, sentimiento de co-propiedad, etc.

La forma de trabajar cotidianamente: esfuerzo por la calidad, iniciativa cooperación, vitalidad, comunicación, nuevas tecnologías, seguridad, buen humor, rapidez, espíritu de trabajo, apoyo mutuo, creatividad, disfrute del trabajo, información compartida, flexibilidad, profesionalidad, apertura, etc.

c) *relacionados con los manejos económicos de la institución:*

- Eficiencia económica y en tiempo, autonomía financiera, ajuste de presupuestos, diversificación del riesgo, capitalización, inversión en nuevas tecnologías, conciencia del costo, creatividad para disminuir los costos, etc.

DESARROLLO DE EQUIPOS DE PROYECTO PARA EL CAMBIO.

Esta es la fase del cambio propiamente dicho, es la fase en la que se definen las líneas maestras de acción a nivel de objetivos concretos, a asumir por los equipos de proyecto. Para lo cual se debe:

- Convertir los valores esenciales en objetivos de acción, lo que en la práctica posibilita el diálogo, el aprendizaje y la motivación, a través de la creación de *valores de medida*.
 - Selección de los miembros y líderes de los equipos de proyecto.
 - Dedicación de fondo de tiempo a los integrantes de los equipos.
 - Principio de la voluntariedad para integrarlos.
 - Creación de indicadores de incentivación y reconocimiento.
 - Nueva política de personas basada en valores: selección, formación y desarrollo de valores, evaluación del rendimiento, reconocimiento del esfuerzo.
- a) Selección por valores personales en sintonía con:
- La visión y misión de la institución
 - La cultura operativa de la institución
 - Puestos de trabajo específicos
- b) Formación y desarrollo de valores esenciales: creatividad, trabajo en equipo, respeto medioambiental, honestidad.
- c) Evaluación del rendimiento y reconocimiento del esfuerzo según el cumplimiento de valores.

AUDITORIA DE VALORES OPERATIVOS

Realmente pueden hacerse dos tipos de auditoría. Puede hacerse en primer lugar la *auditoría de procedimientos o verificativa*, en la que se revisa la ejecución y puesta en

práctica de los Sistemas, Políticas y Procedimientos puestos en práctica por la Dirección. Esta confrontación de datos es el verdadero reto de los cambios de cultura.

Una segunda, es la *Auditoría de valores* a todo lo largo y ancho de la institución, de arriba hacia abajo, desde el Director general hasta el más sencillo de los trabajadores. Esta auditoría no tiene por qué tener connotaciones de control y de sanción, sino más bien una oportunidad de coherencia y compromiso. Confronta el discurso directivo con la realidad. **(García Salvador y Dolan, Shimon).**

Lo interesante de estos aportes gerenciales en valores , es conocer a ciencia cierta por qué son útiles y tenidos en cuenta en esta investigación , queriendo ampliar en lector una visión más organizacional y crear la necesidad de imaginar nuestras entidades en las cuales laboramos especialmente las universidades la implementación y la creación de una cultura cimentada en valores, de tal manera que las personas que formamos , para quienes trabajamos , la misión que tenemos más allá de estar ubicados laboralmente con satisfacciones o insatisfacciones en lo que a contratación y trato digno se refiere, es trabajar con la esencia que desde nuestra crianza, desde nuestro primer grupo social (la familia) no s inculcaron y que se supone debe quedó allí marcado, y que es lo que en la actualidad nos hace diferenciar el bien del mal, lo correcto o lo incorrecto de acuerdo a nuestra subjetividad e individualidad.

Después de las consideraciones anteriores en donde todo el tiempo se ha venido ampliando la visión de los valores humanos y su relación multidisciplinar hay que reconocer y no olvidar las raíces psicológicas en donde la moral desde la concepción de Kohlberg sugiere un modelo por la cuales se debe atravesar para llegar a lo que hoy llamamos realmente lo bueno y lo malo desde la conciencia racional e irracional, para ello es importante analizar el siguiente cuadro tomado de (SOTO PINEDA, Eduardo. CARDENAS MARROQUIN, José Antonio. *Ética en las Organizaciones*),²⁹

²⁹ SOTO Pineda, Eduardo. CÁRDENAS Marroquín, José Antonio. (2007). *Ética en las Organizaciones*. Edi. McGraw-Hill. México DF. pág. 364.

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA
<p>Pre convencional: Está influido exclusivamente por el interés personal. Las decisiones se toman en términos del beneficio propio según se define por las recompensas y castigos que provienen de diferentes tipos de conducta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a las reglas para evitar castigo físico. • Obediencia de reglas sólo cuando sea en el interés propio inmediato.
<p>Convencional: Está influido por las expectativas de los demás. Comprende obediencia a la ley, respuesta a las expectativas de otras personas importantes y un sentido general de qué es lo que debe esperarse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento con lo que esperan las personas cercanas. • Mantenimiento del orden convencional al cumplir con obligaciones que se aceptaron.
<p>Cognoscitivo: está influido por principios éticos personales de lo que es correcto. Puede estar o no de acuerdo con las reglas o leyes de la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los derechos de otros y adhesión a valores y derechos no relativos sin importar la opinión de la mayoría. • Aplicación de los principios éticos decididos por uno mismo aun cuando violen la ley.

CONTRATACIÓN LABORAL

Cabe agregar en este inicio que querer indagar la afectación del perfil valoral y su relación con el modo de contratación para docentes en la actualidad implica ampliar el panorama de los régimen que orientan estas leyes en Colombia “El Derecho Laboral está regulado por la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. Este Derecho Laboral se divide en dos áreas: el Derecho Laboral Individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores, y el Derecho Laboral Colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no³⁰”.

El “contrato de trabajo” constituye el acuerdo realizado entre el trabajador y el empleador por medio del cual el trabajador presta determinados servicios de forma

³⁰ Recuperado: www.minproteccionsocial.gov.co

personal bajo la continua subordinación del empleador a cambio de una remuneración que genéricamente se denomina salario.

Los contratos de trabajo pueden clasificarse de diferentes formas. Dependiendo de su duración se clasifican de la siguiente manera:

Contrato a término fijo: Su duración no puede ser superior a tres (3) años. Sin embargo, las partes podrán prorrogarlo indefinidamente.

Contrato por duración de la obra o labor contratada: Tiene una duración igual a la duración de la tarea encomendada.

Contrato accidental o transitorio: Tiene una duración no mayor a un (1) mes y se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono.

Contrato a término indefinido: No se estipula un término, ni su duración está determinada por la obra o naturaleza de la labor contratada. Tampoco se refiere a un trabajo ocasional o transitorio.

Los contratos también se clasifican en verbales y escritos. Los siguientes tipos de contrato siempre deben constar por escrito:

- a. El contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso para su terminación.
- b. El contrato que se celebre con extranjeros no residentes en el país.
- c. Los contratos mediante los cuales se trasladen diez (10) o más trabajadores para prestar sus servicios fuera del país (enganche colectivo).

Igualmente, se deben estipular por escrito los siguientes acuerdos o pactos celebrados entre trabajador y empleador:

- a. **Período de prueba:** Término correspondiente a la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto permitir al empleador apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este período no puede exceder de dos (2) meses.

- b. **Salario integral:** Es una forma de remunerar al trabajador consistente en el pago de una sola suma que, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos, beneficios y en general los conceptos que convencionalmente se incluyan en él. Cuando los trabajadores deseen acogerse a esta modalidad de salario la decisión se deberá estipular por escrito pues de lo contrario, el salario fijado podría ser considerado como ordinario. El monto de los aportes por concepto de pensión, salud, riesgos profesionales y subsidio familiar se calcula sobre el 70% del salario mensual.

- c. **Exclusiones:** Las exclusiones son los acuerdos de las partes de excluir ciertos auxilios o beneficios extralegales de la base salarial para efectos del pago de prestaciones sociales y aportes parafiscales.

Se ha retomado el sistema de contratación laboral en Colombia de una manera general; sin embargo Partiendo de la inquietud producto de esta investigación: La relación tipo de contratación docente con la vulneración de los valores humanos, es necesario dar una explicación más clara de la educación superior en Colombia y el tipo de contrato que se utiliza para ingresar a los docentes en el sistema educativo.

CONTRATACION LABORAL EN UNIVERSIDADES

Es preciso iniciar con el fundamento que promulga la ley 30 de educación de 1992 en su artículo 1:

“La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las

potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.»³¹

Teniendo en cuenta lo planteado en este artículo dentro de un plantel universitario el estudiante al igual que el docente es lo más importante, y por ende el objetivo principal es que reciba una formación profesional idónea y con calidad.

Es importante tener en cuenta que en Colombia se establece la autonomía universitaria, para ello es importante revisar el artículo que la contempla:

ARTÍCULO 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

El sistema educativo universitario colombiano en los artículos de la ley 30 de 1992 propone unos lineamientos de contratación para docente universitario, especialmente se postula para universidades oficiales sin embargo a consecuencia de una observación presentada a través de una demanda se le han hecho ajustes a esta ley donde se le de una visión más clara a las modalidades de contratación para docentes de universidades privadas:

³¹Ley 30 de 1992. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co>

“La Corte Constitucional al pronunciarse respecto de una demanda contra la Ley 30 de 1.992, Ley de Educación Superior, estableció que los docentes que dictan clases por horas para universidades privadas tienen derecho a que éstas les reconozcan prestaciones sociales como vacaciones, primas legales y cesantías, entre otras”³².

En algunas universidades estos profesores eran contratados a través de un contrato de prestación de servicios y recibían unos honorarios de acuerdo al número mensual de clases que dictaban.

El alto Tribunal con ponencia del magistrado Vladimiro Naranjo, determinó que, contrario a lo establecido en el artículo 106 de esa ley, estos profesores cumplen los mismos requisitos que los demás trabajadores y deben tener los mismos derechos que ellos.

La disposición permitía que las instituciones de educación superior vincularan a profesores de hora cátedra mediante contratos de trabajo o de prestación de servicios y establecía como debía calcularse ese pago.

Naranjo aclaró que de todos modos, los beneficios que reciban los profesores deben seguir siendo proporcionales a las horas que trabajen al mes.

Sin embargo, el magistrado Vladimiro Naranjo, ponente del fallo no convierte a los profesores de hora cátedra en empleados de planta de las universidades y “no es obstáculo para que estas continúen firmando contratos de prestación de servicios con profesores para actividades especiales como conferencias, seminarios, cursos, etc.”

Es importante tener claro que los docentes según el ARTÍCULO 71. Podrán ser contratados en la modalidad de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio

³² DOI

tiempo y de cátedra.

Con base a lo anterior es importante clarificar las modalidades de contrato que se estipulan para el personal docente de universidades, especialmente desde el ámbito público, como aparece en los siguientes artículos de la ley 30 de 92 con modificaciones recientemente:

ARTÍCULO 72. Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo.

ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

De otro lado y una vez identificados los tipos de contratación utilizado para docentes universitarios de entidades estatales, es necesario resaltar el siguiente artículo que hace referencia al sistema de contratación de universidades privadas:

ARTÍCULO 106. Las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, mediante contratos de trabajo, según los períodos del calendario académico y su remuneración, corresponderá a lo pactado por las partes; pero

que en ningún caso podrá ser inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes.

ARTÍCULO 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d) Régimen disciplinario.

En este orden de ideas y según se ha visto se hace importante tomar algunos aportes dados en el VII congreso Nacional de profesores universitarios realizado en Bogotá y liderado por Fenalpro- Octubre de 2004 y cuya ponencia fue liderada por la Dra. Gloria Cecilia Arboleda, docente de la Universidad del Cauca. El eje temático de esta ponencia fue: **(condiciones de trabajo de los profesores universitarios ocasionales y catedráticos)**.

“En todo proceso de trabajo subordinado existen **factores sociales o condiciones de trabajo** que influyen en el bienestar físico y psíquico de los trabajadores; entre estos podemos referirnos a la estabilidad, la remuneración, la jornada de trabajo, la participación o control sobre la actividad realizada. Como un aporte al trabajo que se realizará en esta comisión presento algunas reflexiones sobre el derecho a la estabilidad de los profesores universitarios. La estabilidad es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo siempre y cuando cumpla con las labores que le han sido

encomendadas y en general siempre que no exista una justa causa para su desvinculación. La Salud Ocupacional considera que la inestabilidad en el empleo es un riesgo grave para el equilibrio psicológico y social del trabajador, genera rupturas en los lazos de solidaridad social entre los trabajadores y fenómenos de delación entre compañeros por conservar el empleo”³³

De lo anterior se resalta el interés y preocupación que se viene dando al interior de las comunidades académicas y especialmente por los propios docentes quienes son los que a raíz del capitalismo y mercantilismo se ve afectado y se resume en una precarización profesional, en su calidad de vida social, laboral, y personal.

La ley 30 de 1992 organiza el servicio público de la educación y constituye el régimen especial de la universidad pública, ordenado por la CP en su art. 69, establece en el artículo 71 que la vinculación de los profesores a las universidades se efectuará a previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior universitario. Esta es la REGLA GENERAL para la vinculación de los profesores universitarios.

En este mismo el artículo 71 la misma ley establece cómo puede ser la dedicación: exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y cátedra. La dedicación del profesor de tiempo completo será de cuarenta horas semanales.

A su vez el artículo 72 establece que los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo no son de libre nombramiento y remoción. En consecuencia son de carrera. Lo que significa que su vinculación, permanencia y desvinculación de la universidad está reglada, no es discrecional del nominador.

³³ Fenalprou (2004) Gloria Cecilia Arboleda. condiciones de trabajo de los profesores universitarios ocasionales y catedráticos. docente de la Universidad del Cauca.

Por otro lado Como EXCEPCIÓN en el artículo 74 la misma Ley 30/92 consagra la figura del profesor ocasional, cuya característica es que se trata de un profesor requerido transitoriamente por la universidad para un período inferior a un año. Legalmente esta categoría de profesores universitarios sólo se distingue de los de planta en que, a diferencia de aquellos, no tienen estabilidad, por cuanto se contratan por un período de tiempo determinado, inferior a un año. En los demás aspectos, tienen los mismos derechos que los profesores de planta.

La situación real del profesorado universitario en Colombia es que cada año crece más el número de profesores “temporales” (ocasionales y catedráticos), en la mayoría de instituciones ya representan un porcentaje mayoritario en relación con los profesores de planta. Esto se ha convertido en la excepción en la regla general, violando el régimen legal de la ley 30/92, el derecho al trabajo y los principios constitucionales de la estabilidad, la igualdad y la dignidad humana.

En las Universidades se viene abusando de la figura del profesor ocasional, contratando al mismo profesor período tras período, existiendo casos de profesores que llevan más de 10 años en esta modalidad, presentándose una completa desnaturalización de esta figura.

La situación generalizada es que las universidades contratan a los “profesores ocasionales”, tiempo completo o medio tiempo, por períodos de 3 o 4 meses del respectivo semestre académico; en consecuencia estos profesores sólo reciben como contraprestación, el sueldo correspondiente a esos meses, y no les están reconociendo las prestaciones sociales correspondientes con el argumento de que no las han causado; también se les está afectando la seguridad social en salud y pensiones en razón a que el profesor, por lo general, suspende los aportes a las entidades correspondientes cuando se termina la relación de trabajo.

Por consiguiente La irregularidad se presenta cuando se dan las siguientes circunstancias:

- Se vincula formalmente a un profesor como ocasional, pero realmente esa vinculación no obedece a una necesidad temporal de la institución, sino que se hace para que el profesor desarrolle actividades de las que ordinaria y permanentemente realiza la universidad en los diferentes programas antiguos y/o nuevos pero permanentes,
- Esa vinculación por término inferior a un año " se repite año tras año.

Tenemos entonces que una cosa es lo que dicen las formalidades establecidas entre los sujetos de la relación laboral, y otra es la realidad de los hechos. En casos como este el art.53 de la Constitución Política ordena que se deba dar prelación a la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes.

Esta realidad nos está mostrando la existencia de **situaciones de hecho** generadas por los directivos universitarios, que atentan no sólo contra los derechos de los docentes sino contra la calidad académica del trabajo universitario.

Se hace entonces importante analizar Uno de los más importantes instrumentos jurídicos con que contamos para esta clase de fenómeno como lo es la Sentencia de la Corte Constitucional C-006 de Enero 18 de 1996. Allí la Corte llamó la atención " sobre la responsabilidad que tienen las instituciones públicas, en este caso específico, las universidades, de hacer un uso razonable de los instrumentos que les brinda la ley para el cumplimiento de sus funciones, sin valerse de ellos, desvirtuándolos, para suplir necesidades o carencias para los cuales no fueron creados." Igualmente insistió la Corte que la falta de disponibilidad presupuestal no puede ser el argumento para vulnerar los derechos de los profesores, que es lo que ocurre cuando las Universidades los mantienen vinculados como ocasionales y no abren los concursos públicos que les dé la posibilidad de la vinculación a la planta de personal docente.

Es necesario dejar claro que en las universidades si pueden y deben existir profesores ocasionales, pero que se ajusten a esa figura legal: **que sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.** Por supuesto que el correcto entendimiento de la figura obliga a aceptar que el requerimiento transitorio no puede depender de la discrecionalidad del funcionario de turno, sino a la naturaleza misma de la función que vaya a desempeñar el profesor. Si se trata de una actividad que la institución ofrece eventualmente, cabe la contratación de profesores ocasionales para atenderla; pero si es una actividad dentro de un programa permanente de los que ofrece la universidad, no cabe la figura. Otro entendimiento conduciría al extremo de que todos los docentes universitarios puedan ser contratados como temporales ocasionales o catedráticos, argumentando que la universidad los requiere transitoriamente cada semestre. Esta sería la inestabilidad total y en consecuencia el desaparecimiento de la carrera docente.

La situación que se acaba de plantear no está muy lejos de que pueda ocurrir, puesto que ya hoy la mayoría de los profesores en las universidades públicas tienen la calidad de temporales.

Esta situación genera nefastos efectos no sólo en el plano individual de los profesores (condiciones de trabajo más precarias) sino en el colectivo de los mismos. La división que se ha creado entre profesores de planta y profesores ocasionales y catedráticos está produciendo enfrentamientos entre los mismos, al punto de llevar a los últimos a crear sus propias agremiaciones para la defensa de sus derechos. Muchos colegas, de planta y temporales, han caído en la trampa de la política neoliberal que fortalece el individualismo, el sálvese quien pueda porque la situación no tiene reversa, se someten dócilmente a las injustas y desfavorables condiciones de trabajo impuestas por las directivas universitarias y no quieren saber nada de las organizaciones gremiales.

“A estos colegas queremos invitarlos a ingresar a las organizaciones gremiales ya existentes, para que de esa forma fortalecidas podamos librar una lucha nacional de todos los profesores universitarios por el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a condiciones de vida digna que garanticen el cumplimiento por parte de los profesores de la misión universitaria y de las funciones de investigación, docencia y extensión o proyección social”³⁴

Este llamado de la docente universitaria nos lleva a reflexionar y a querer interpretar que la división y el individualismo nos conducirán a la pérdida total de los derechos laborales conseguidos por profesores que han luchado por la dignidad y profesionalización de la carrera docente universitaria y que han creído en la unidad y la solidaridad como principios para lograrlo.

Esta es una lucha que no puede ser librada individualmente por cada profesor, ni siquiera por el colectivo de profesores de una sola universidad. Debe entonces crearse un plan de acción unificado de todos los profesores de las universidades públicas y privadas del país, exigir a todos los consejos superiores universitarios la adopción de una política de vinculación de docentes que garantice el derecho a la estabilidad de todos los profesores universitarios, de acuerdo con la Constitución y la ley.

La Doctora Arboleda en su presentación invita a ejercer la autonomía universitaria, y a hacer uso del estamento con mayor vocación de permanencia que es la Corte Constitucional quien fue la que puntualizó la autonomía universitaria y esta no reside en los directivos universitarios sino en los estamentos.

³⁴ DOI

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los municipios del Norte del Valle del Cauca, el mercado laboral es poco ya que las industrias y grandes organizaciones se encuentran ubicadas en las ciudades capitales; sin embargo, en la actualidad se ha hecho significativa la existencia de universidades en los municipios o ciudades pequeñas, favoreciendo de esta manera contratos a profesionales para ejercer la docencia y la posibilidad a las personas para realizarse como profesionales sin la necesidad de tener que trasladarse y cambiar su estilo de vida.

Los contratos que se establecen, principalmente son docente de hora cátedra, docente medio tiempo y tiempo completo (teniéndose en cuenta que una vez terminado el semestre, el docente queda por fuera de la Institución Desvinculado laboralmente). “Partiendo de esta posibilidad laboral” ofrecida en la actualidad, en la Institución que se toma como marco de referencia y de acuerdo a las respuestas manifestadas por la población docente en la investigación KOFARIPS (Capitalismo Organizacional Como Factor de Riesgo Psicosocial) Se evidencia “los abusos” que ellos dicen se cometen contra los profesionales adscritos a la docencia. De esta manera, los valores humanos de los docentes posiblemente pueden estar vulnerados, ya que en ocasiones no pueden brindar a profundidad y dedicación a sus estudiantes lo que desean, si es un docente hora cátedra, su tiempo en la Institución dura el número de horas que tiene asignadas, entonces si hay una exigencia de la Institución o de los estudiantes, éste no se ve en la obligación ni cuenta con el tiempo para dedicarse; distribuyen su tiempo en diferentes universidades o instituciones de educación técnica, tecnológica y profesional universitaria limitándose a cumplir su tiempo pagado y determinado por número de horas; Cada universidad tiene una cultura, unas políticas de calidad, unos valores, unas exigencias que difieren unas de otras. Aquí la persona termina por perder su espacio para encontrarse consigo mismo, pues su tiempo está fragmentado.

En los casos de los contratos medio tiempo y tiempo completo, el docente tiene su seguridad laboral por cuatro meses, pero sabe que una vez terminado este tiempo, debe quedarse desempleado dos meses (tiempo en el cual no recibirá salario, y en ocasiones sus prestaciones sociales) aparte de la incertidumbre que se manifiesta, ya que puede ocurrir que no lo llamen a reintegrarse nuevamente en el semestre que se inicia.

Teniendo en cuenta estas formas de contratación los valores de los docentes pueden quizás verse vulnerados, y es de allí donde surge la inquietud: si aquellos valores que trae consigo el ser humano y en este caso el docente desde la concepción de la razón y la moral se convierten en anti valores en consecuencias de las vivencias laborales, y en qué grado de intensidad se ven vulnerados o no etc, ya que en la medida en que la Institución asigne un número determinado de carga académica el docente sólo va, dicta su clase y los demás “defiéndanse como puedan”. Sin embargo hay docentes que dan lo mejor de sí por el compromiso que tienen con sus valores, y sabe que más gana la Institución o los estudiantes que él, ya que el tiempo que aporta extra a la hora cátedra al medio tiempo o tiempo completo, no se lo van a remunerar o no es tenido en cuenta a la hora de contratar; aunque también está lo contrario, el docente que sólo aporta de acuerdo a lo contratado; en definitiva cualquiera de las dos formas de actuar del docente que se acaban de mencionar terminan por afectar en todos los aspectos al profesional; interfiriendo en la calidad de la universidad, calidad de los profesionales que lanza al mercado y de los mismos docentes.

En el caso de esta investigación la población tomada como muestra para dar repuesta a la pregunta están contratados como docentes hora cátedra, teniéndose en cuenta que en la Institución donde se realiza hay contratados 80 docentes, de los cuales sólo tres diferencian la contratación como colaboradores de tiempo completo.

Al acercarse a las vivencias de los docentes a través de la investigación KOFARIPS, surge la necesidad de realizar un subproyecto, para el cual se tiene como

guía el cuestionario de valores y anti valores Valantí, que presenta como valores: verdad, rectitud, paz, amor, no violencia, sin obviar que en el transcurso de esta investigación pueden aparecer valores emergentes también posibles de analizar.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿De qué manera es vulnerado el perfil valoral de los docentes del INTEP del Norte del Valle del Cauca, en razón al sistema de contratación Laboral?

CATEGORIAS DE ANALISIS:

VALORES HUMANOS

Los valores, son entendidos como cualidades inherentes a la naturaleza humana que para que se hagan manifiestas es necesario desarrollar hábitos pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente en la vida cotidiana.

"Un valor es una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario". Los modos de conducta aluden a los valores instrumentales y los estados finales de existencia a los valores terminales. En este sentido, un valor es una creencia relativamente estable que prescribe una conducta o un resultado conductual final como preferible a otras conductas o estados conductuales finales"³⁵

³⁵ ROKEACH, Milton (1973). La naturaleza de valores humanos, Edi. Taurus (2da ed.)

Subcategorías:

Teniendo en cuenta el aporte que el Doctor Octavio Escobar Hace en el cuestionario de Valores y anti Valores Valanti, se definen los siguientes valores:

- ✓ **El valor de la verdad:** Es Una idea con respecto a un objeto, de un comportamiento en relación a un principio, de una explicación de un fenómeno. Este valor está compuesto por unos subvalores como lo es: la veracidad, la curiosidad, el espíritu de investigación, el autoanálisis.

- ✓ **El valor de la Rectitud:** Firmeza, sin oportunidad de inclinarse a un lado o al otro. Está compuesto por los subvalores de: obediencia, deber, limpieza, puntualidad, autoayuda.

- ✓ **El valor de la paz:** Armonía interior responsable de autocontrol. Está compuesto por los subvalores de: calma, paciencia, buen humor, optimismo.

- ✓ **El Valor del Amor:** Afecto por el cual busca el ánimo, el bien verdadero o imaginado, y apetece gozarlo. Está compuesto por los subvalores de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción.

- ✓ **El valor de la No violencia:** Moderación, dulzura, medida, afabilidad y cordialidad. Está compuesto por los subvalores de: Amor universal, aprecio por las demás culturas, hermandad, igualdad, justicia, cooperación.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL DOCENTE

Constituye el acuerdo realizado entre el trabajador y el empleador por medio del cual el trabajador presta determinados servicios de forma personal bajo la continua subordinación del empleador a cambio de una remuneración que genéricamente se denomina salario. Se definen algunos tipos de contratos establecidos en nuestro país como:

Contrato a término fijo: Su duración no puede ser superior a tres (3) años. Sin embargo, las partes podrán prorrogarlo indefinidamente.

Contrato por duración de la obra o labor contratada: Tiene una duración igual a la duración de la tarea encomendada.

Contrato a término indefinido: No se estipula un término, ni su duración está determinada por la obra o naturaleza de la labor contratada. Tampoco se refiere a un trabajo ocasional o transitorio.³⁶

Sub Categorías

En concordancia a la ley 30 de 1992 este tipo de contratación se debe adherir a la modalidad de las universidades, en este caso la investigación se centra en contratación docente hora cátedra.

- **Docente exclusivo:** Son profesionales que pueden ser contratados temporalmente por la Universidad para participar en proyectos académicos.

³⁶ . Código Laboral Colombiano (2002) Edi. Legis

- **Docentes ocasionales:** Son académicos, profesionales que pueden ser contratados temporalmente con el fin de desarrollar actividades docentes en la Universidad para un periodo determinado por resolución.
- **Profesores Visitantes:** Son académicos, investigadores, profesionales o artistas de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio y que, por sus méritos académicos y su experiencia en un determinado campo del saber, son invitados por la Universidad para prestar temporalmente servicios en programas académicos, en procura del intercambio de conocimientos y la renovación académica.
- **Profesores de tiempo completo:** Es el profesor que dispone de cuarenta (40) horas semanales para las actividades académicas, docencia con un mínimo de 20 horas semanales de orientación de clases en sus respectivas áreas, Las restantes se distribuirán en consejerías, tutorías, investigación, asesorías o coordinación.
- **Profesores de medio tiempo:** Es el profesor que dispone de veinte (20) horas semanales en la Universidad, con un mínimo de doce (12) horas de clase. Las restantes las deberá dedicar a consejerías, tutorías, investigación, asesorías o coordinación.
- **El profesor investigador:** Es el profesor de tiempo completo o de medio tiempo que reúne las condiciones y se dedica en un ciento por ciento (100%) a la realización de proyectos de investigación, bajo la dependencia del Decano o el Director de Investigaciones de la Universidad.

- **El Profesor Emérito.** Es aquel profesor que en su carrera docente se distingue con publicaciones en el área de la investigación o la docencia o realiza aportes a la filosofía, la ciencia, la técnica o las artes.
- **Contratación hora cátedra:** Es el profesor cuya disponibilidad de horas semanales, consignadas en el contrato de trabajo, será hasta de diez (10) horas semanales.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

- Determinar de qué manera se vulnera el perfil valoral de los docentes del INTEP (Instituto De Educación Técnica, profesional de Roldanillo) del Norte del Valle del Cauca.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En relación con esta Institución:

- Describir el perfil valoral de sus docentes a través del cuestionario Valanti.
- Analizar si el sistema de contratación laboral vulnera el perfil valoral de los docentes según la dedicación de hora cátedra a través de una entrevista estructurada.
- Establecer la relación entre los valores institucionales y el perfil valoral de los docentes y la vulneración de estos a través del Instrumento anteriormente mencionado.

JUSTIFICACION

En Colombia las investigaciones relacionadas con la influencia que tiene el tipo de contrato laboral en proporción con la vulneración de los valores humanos en docentes de universidades no existen, sin embargo haciendo la revisión sobre esta problemática actual, se ha encontrado algunos escritos relacionados con el tema de la contratación docente y su incidencia en la estabilidad y calidad de vida del mismo, en el país de Chile, entre ellos la investigación (Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órgano), realizada por el Chileno Vicente Sisto Campos en el año 2005.³⁷

Esta investigación se realizó en la Institución mencionada, debido a que después de presentar la propuesta en otras Instituciones de Educación superior en el centro y Norte del Valle del Cauca, éstas se mostraron renuentes a brindar el espacio para la ejecución de la misma, manifestando sentir temor frente a las respuestas confidenciales que los colaboradores pudieran generar. El INTEP, fue la única organización que brindó la colaboración, en razón al interés de los resultados y en pro de la mejora continua, ya que la Institución es certificada en calidad por el ICONTEC con la Norma ISO 9001:2008-NTC- ISO 9001-2008, Net ISO 9001:2008 y la NTCGP 1000:2009.

Desde esta perspectiva, se percibe en la Universidad investigada que los docentes pudieran verse vulnerados por el tipo de contratación expresado en la entrevista aplicada en el proyecto de investigación KOFARIPS(capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial), donde son ellos los que manifiestan

³⁷ CAMPO, Vicente Sixto.(2005) Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órgano. Recuperado. <http://www.psicologiasocial.uab.es/colaborando/es/Project/es>

displacer, insatisfacción, e incertidumbre por el tipo de contrato que maneja esta entidad para sus colaboradores. Es así, que partiendo de esta realidad exteriorizada por los mismos docentes, surge la necesidad de querer indagar de qué manera se vulnera el perfil Valoral de los docentes de la universidad mencionada de acuerdo al sistema de contratación Laboral, ampliando la visión objetada en la investigación Internacional KOFARIPS .

La universidad objeto de estudio, ubicada en el norte del Valle del Cauca es una entidad pública cuya plataforma Estratégica tiene como objetivo: “ Ofrecer educación superior de alta calidad por ciclos propedéuticos a través de procesos académicos y administrativos flexibles, eficaces y eficientes, operados por funcionarios competentes, comprometidos con la mejora continua, orientados al servicio y trabajo en equipo apoyados con una capacidad instalada adecuada , un sistema de información confiable y seguro, gestionando proyectos económicos viables, pertinente para la institución y la región”³⁸ .

En la actualidad el capitalismo organizacional influye en los aspectos contractuales de las Universidades dado que más que interiorizar toda aquella cultura que desde un inicio se pretende implementar, lo que buscan es lucrarse pasando por encima de los intereses humanos que hacen alusión a la esencia como son el conocimiento, y los valores. En la Universidad los contratos son a término fijo, indefinido; tiempo completo, medio tiempo, hora cátedra para administrativos y docentes respectivamente. En esta investigación se toma como muestra los docentes con contrato de hora cátedra dado a que en su mayoría están contratados con esta modalidad; Actualmente son 21 docentes de planta, 27 docentes ocasionales, 77 docentes hora cátedra (para un total de 119 docentes).

Con esta investigación se quiere determinar de qué manera se vulneran los valores humanos de los docentes de esta entidad en relación al tipo de contratación hora cátedra, identificar la correlación entre los valores institucionales y el perfil valoral de los mismos.

³⁸ Recuperado www.intep.edu.co

METODO

TIPO DE ESTUDIO

La investigación realizada está soportada en un enfoque mixto (cuanti- cualitativo), puesto que se utilizó un instrumento ya validado como lo es el cuestionario de valores y anti valores VALANTI, este permitió analizar estadísticamente la información arrojada queriendo conocer el perfil valoral de la muestra involucrada. Es a la vez cualitativa porque de la misma manera se creó una entrevista estructurada, buscando examinar, describir y profundizar para luego comprender las categorías de análisis encontradas en los objetivos propuestos y soportada a su vez en el marco teórico.

TIPO DE DISEÑO.

Se considera una investigación de tipo no experimental – Descriptiva relacional con un diseño transversal porque no se manipularon variables, aunque se busca hallar la relación entre las categorías queriendo observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para luego ser analizados.

PARTICIPANTES

La población total concerniente es 119 docentes de distintas disciplinas contratados así: veintiuno (21) docentes de planta; veintisiete (27) docentes ocasionales; setenta y siete (77) docentes hora cátedra perteneciente al Instituto Técnico De Educación Intermedia Profesional (INTEP). La muestra que se tomó de ellos fue 20 docentes quienes accedieron a participar, teniendo en cuenta las mismas características, en este caso: (contratación hora cátedra), El restante de la población

percibió su invitación a esta investigación como situación contra productiva para su futuro laboral en la universidad y a lo cual determinaron su negación a la participación.

Para hacer de esta muestra una muestra representativa se realizó el siguiente procedimiento teniendo en cuenta los criterios de inclusión de Hernández Sampieri en su libro metodología de la investigación:

Docentes con mayor liderazgo

Ser docente hora cátedra

Ser hombre o mujer

Ser mayor de 25 años hasta 60 años

Llevar en la Institución de un año a diez años

El título profesional universitario.

Para abordar la entrevista se tuvieron en cuenta las personas que tienen más conocimiento de la Institución.

Se realiza una entrevista a profundidad.

INSTRUMENTOS

A continuación se da a conocer la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados en esta investigación: cuestionario de Valores y anti valores **valanti** y **la entrevista como herramienta del método comprensivo.**

VALANTI

Tipo de prueba

El cuestionario Valores-Anti valores VALANTI, tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el deber ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya su posición valoral.

Los resultados indican los valores asociados a la dimensión predominante de la personalidad elegida por la persona y aquellos asociados con la dimensión de la personalidad que requeriría mayor desarrollo.

La prueba se presenta en un formato no reutilizable dado que incluye los espacios para registrar las respuestas a los ítems.

La calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa *Excel*, con la hoja *Valanti.xls*, que forma parte de la prueba.

Propósito

La prueba ha sido diseñada para obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial. El cuestionario determina el tipo de valores más y menos preferidos, relativos al nivel de juicio mas no el de acción, aunque existe el supuesto de que la persona tiende a actuar con base en sus juicios mentales. (Rest, 1982)

Rango de aplicación

La Prueba VALANTI está dirigida a evaluar a personas con un nivel educativo mínimo de octavo grado.

Instrucciones de aplicación

El cuestionario incluye las instrucciones para su diligenciamiento. Es necesario, como en toda prueba, crear un ambiente de empatía y tranquilidad. Es importante cerciorarse de que el sujeto ha comprendido que únicamente se pueden calificar las parejas de ítems con 3-0, 0-3, 2-1 ó 1-2.

Duración de la prueba

Aunque no tiene tiempo límite, el requerido para su resolución es de 15 minutos en promedio. Se deben responder todos los ítems para la correcta interpretación; así puede concederse unos minutos adicionales. En cualquier situación de aplicación es muy importante cerciorarse que ha habido una adecuada comprensión de las instrucciones.

Puntuación

El puntaje directo se obtiene de la suma de los puntajes dados por el sujeto a cada pareja de frases enfrentadas, correspondientes a las cinco áreas valorales que evalúa la prueba. Los ítems pueden ser evaluados en calificaciones de 0 a 3, siendo 3 la suma para cada pareja, lo que permite solamente calificaciones de 0-3, 3-0, 2-1 ó 1-2.

La primera parte de la prueba evalúa valores y la segunda antivalores.

Dado que la calificación es sistematizada, no se requiere el uso de plantillas de corrección. Los puntajes directos se digitan en la hoja Excel *Valanti.xls* y así se obtienen los puntajes estandarizados con la norma nacional de 730 personas (1997). Partiendo de estos resultados, se puede realizar una comparación con los valores de la organización o del cargo. Posteriormente, se pueden encuestar las razones de las respuestas dadas a cada uno de los ítems, lo que arroja una valiosa información de tipo cualitativo.

Validez

En una investigación realizada con un grupo de 80 secuestradores u homicidas condenados por la justicia, (Escobar y col., 2002) se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el valor RECTITUD, al compararlas con una muestra de control compuesta por sujetos comunes, sin problemas con la justicia.

Al comparar un grupo de delincuentes con un grupo de ejecutivos empresariales de excelente conducta ética, se observaron diferencias significativas en los valores RECTITUD (alto para ejecutivos, bajo para delincuentes) y PAZ (bajo para ejecutivos, alto para delincuentes)

En el proceso de desarrollo del Valanti se realizó un cuidadoso análisis de las áreas y sus valores, definidas por el autor de la prueba, un perfil para cada área. A continuación se definieron frases para cada valor, lo que permitió la elaboración de ítems que constituyeron la primera versión del instrumento. Posteriormente las frases fueron revisadas por un panel de psicólogos expertos en el desarrollo de talleres sobre valores.

Las aplicaciones piloto de la prueba se realizaron en coordinación con los jefes de selección de las diferentes empresas, con quienes se analizaron los resultados de la prueba, encontrándose un alto grado de congruencia entre los perfiles valorales que muestra el Valanti y otros estudios de cultura y clima realizados anteriormente en dichas organizaciones.

Actualmente están en proceso estudios destinados a establecer la validez empírica de este instrumento. Se plantea evaluar el desarrollo moral a través de la

aplicación de los dilemas de Kohlberg en una entrevista estructurada, para comparar los resultados de las dos metodologías.³⁹

Descripción de la muestra

730 personas, con edad promedio de 30.11 años y desviación de 8.19 años, mínima de 18 y máxima de 61.

Grupo de edad	%	% acumulado
18-25	35.7	35.7
26-32	32.5	68.1
33-40	20.2	88.3
40-47	7.4	95.8
48-55	3.8	99.5
55 y más	.5	100.0

En cuanto a género, en el grupo aparecen 59% hombres y 41% mujeres. El nivel educativo estuvo cubierto así:

Secundaria	7.1%
Técnico	12.9%
Universitario	55.1%
Sin reportar	24.9%

Las 730 personas comprenden un amplio rango de ocupaciones, hasta profesional y directivo.

En la muestra participaron 12 empresas representando los sectores público, privado, financiero, industrial, educativo y de servicios.

La distribución geográfica se dio de la siguiente manera:

Ciudad	%
Bogotá	47%
Cali	9%
Ibagué	7%
Medellín	7%
Cartagena	7%
Barranquilla	6%

³⁹ ESCOBAR, Octavio.(1997, 2003,2007). Manual del Cuestionario Valores y anti valores VALANTI.

Pasto	5%
Caracas (V)	4%
Popayán	4%
Manizales	3%
Bucaramanga	2%
TOTAL	100%

	Verdad	Rectitud	Paz	Amor	No
Promedi	15.65	21.05	17.35	16.68	21.22
D.S.	4.70	4.44	6.61	5.41	7.19
N	730	730	730	730	730

Direct	Están
0	17
1	19
2	21
3	23
4	25
5	27
6	29
7	32
8	34
9	36
10	38
11	40
12	42
13	44
14	46
15	49
16	51
17	53
18	55
19	57
20	59
21	61
22	64
23	66
24	68
25	70
26	72
27	74
28	76
29	78
30	81
31	83
32	85

Direct	Están
0	3
1	5
2	7
3	9
4	12
5	14
6	16
7	18
8	21
9	23
10	25
11	27
12	30
13	32
14	34
15	36
16	39
17	41
18	43
19	45
20	48
21	50
22	52
23	54
24	57
25	59
26	61
27	63
28	66
29	68
30	70
31	72
32	75

Direct	Están
0	24
1	25
2	27
3	28
4	30
5	31
6	33
7	34
8	36
9	37
10	39
11	40
12	42
13	43
14	45
15	46
16	48
17	49
18	51
19	52
20	54
21	56
22	57
23	59
24	60
25	62
26	63
27	65
28	66
29	68
30	69
31	71
32	72

Direct	Están
0	19
1	21
2	23
3	25
4	27
5	28
6	30
7	32
8	34
9	36
10	38
11	40
12	41
13	43
14	45
15	47
16	49
17	51
18	52
19	54
20	56
21	58
22	60
23	62
24	64
25	65
26	67
27	69
28	71
29	73
30	75

Direct	Están
0	20
1	22
2	23
3	25
4	26
5	27
6	29
7	30
8	32
9	33
10	34
11	36
12	37
13	39
14	40
15	41
16	43
17	44
18	46
19	47
20	48
21	50
22	51
23	52
24	54
25	55
26	57
27	58
28	59
29	61
30	62
31	64
32	65

33	87
34	89
35	91
36	93

33	77
34	79
35	81
36	84

33	74
34	75
35	77
36	78
37	80
38	81
39	83

33	66
34	68
35	69
36	71
37	72
38	73
39	75

LA ENTREVISTA COMO HERRAMIENTA DEL MÉTODO COMPRENSIVO

La entrevista es la técnica que mediante una situación planeada o interacción verbal entre dos o más personas, con roles definidos, permite establecer mutuo conocimiento e intercambiar información. La entrevista dirigida es creada con preguntas las preguntas de forma ordenada, “protocolizada”, esta posee las siguientes características:

- Formular las preguntas de modo que las personas las entienda
- Adaptarse a cada tipo de paciente o persona entrevistada
- Creada con Preguntas de respuestas abiertas
- Creadas con Preguntas tipo “dilema” equilibradas.

De otro lado la entrevista Como herramienta del método comprensivo “es un recurso explicativo a través del cual se establece, desde una óptica evidentemente dialéctica, que el todo siempre es más que la suma de sus partes, pues los elementos sólo resultan comprensibles dentro de todo el contexto, pero también el contexto se explica en función de sus partes y de las relaciones existentes entre las mismas”.⁴⁰

La entrevista es estructurada o dirigida, algunas preguntas se realizan tomando como referencia los instrumentos utilizados en la Investigación Internacional: Capitalismo Organizacional como Factor de Riesgo Psicosocial (KOFARIPS)

⁴⁰ MEJÍA de Ablanque Beatriz. (1999). Selección de personal, Edit. Incolda Bogotá.

La entrevista como uno de los instrumentos utilizados en la presente investigación fue analizada y revisada por dos jueces expertos en materia de valores humanos como lo son. El Doctor LUIS CARLOS PLAZA PIZARRO; Licenciado en Teología y ciencias religiosas de la Universidad Javeriana, Psicólogo de la UNAD con Especialización en Gerontología, y con experiencia de veinte años como docente de ética y Valores humanos en el SENA. De otro lado el Doctor LUIS FERNANDO MARMOLEJO MUÑOZ, Contador público de la Universidad Cooperativa de Colombia, especialista en Finanzas, revisoría Fiscal y auditoría; magister en GESTIÓN empresarial; Docente en varias universidades del valle del cauca, dedicado durante veinte años a la cátedra de ética cívica y valores en la Escuela de Policía Simón Bolívar de Tuluá Valle y Alejandro Gutiérrez De Manizales Caldas. Los anteriores profesionales corroboran la viabilidad y aprueban dicho instrumento para su respectiva aplicación.

PROCEDIMIENTO

Para la realización de esta investigación se procedió enviar carta a diferentes universidades ubicadas en el centro del Valle Del Cauca queriendo aprobar su participación a la misma. Lamentablemente no se obtuvo respuestas positivas por parte de los directivos de estas entidades públicas y/ o privadas, ya que de acuerdo a las objeciones vieron los posible resultados no como una alternativa quizá de mejora sino como una situación contra productiva tanto para la universidad , como para sus trabajadores en este caso los mismos docentes.

Al confirmar la colaboración de este claustro académico a través de documentos firmados por sus directivos según reposa en los anexos, fueron ellos quienes invitaron a los docentes a participar, tomando esto como parte de las responsabilidades asumidas por la comunidad académica como plan de mejora para la misma. De otro lado, viendo el Gestiónamiento que se realizó por parte de las investigadoras y de las directivas de la

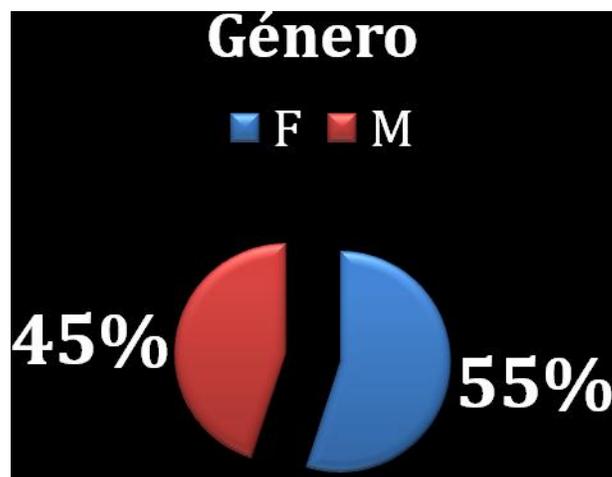
universidad, se presentaron muchas dificultades para que los docentes asistieran a la aplicación de los instrumentos, evidenciándose esto en repetidos viajes a este municipio queriendo concertar nuevas entrevistas y nuevos espacios para la culminación del trabajo.

RESULTADOS.

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos en la presente investigación:

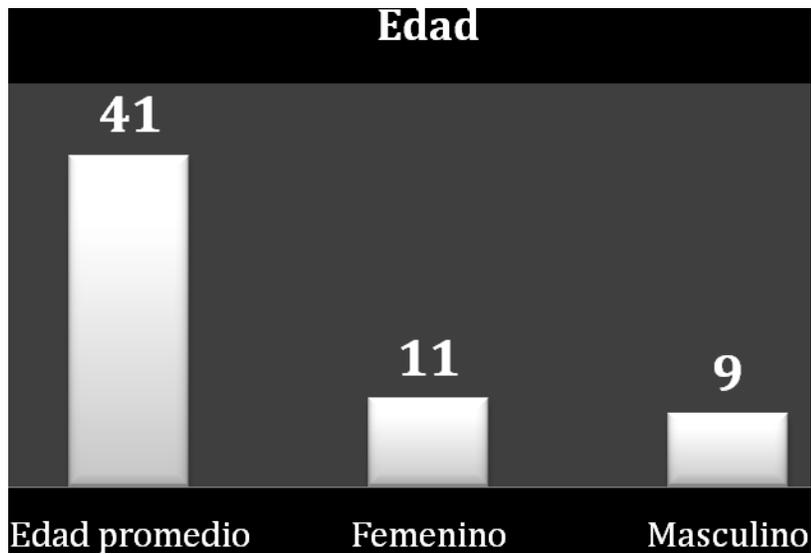
Aplicación cuestionario de valores y anti valores Valanti.

GRAFICA N° 1. GENERO DE LA MUESTRA



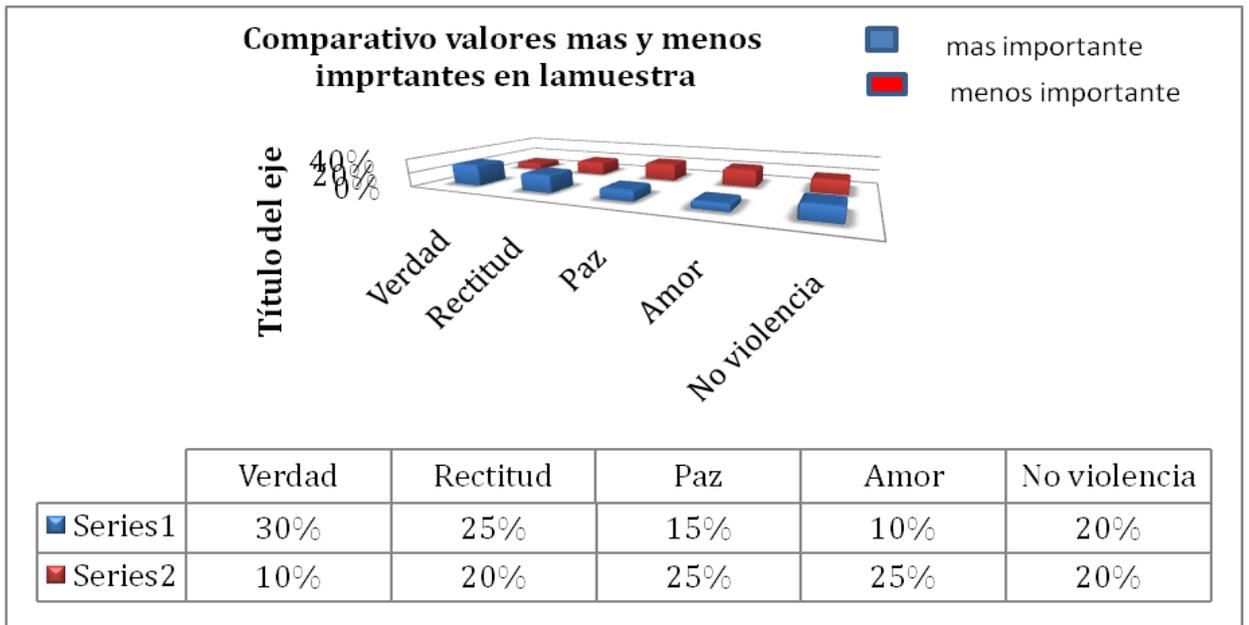
El instrumento fue aplicado a veinte docentes quienes 45% pertenecen al género masculino es decir 9 mientras que el 55% pertenecen al género femenino es decir 11.

GRAFICA N° 2. EDADES DE LA MUESTRA



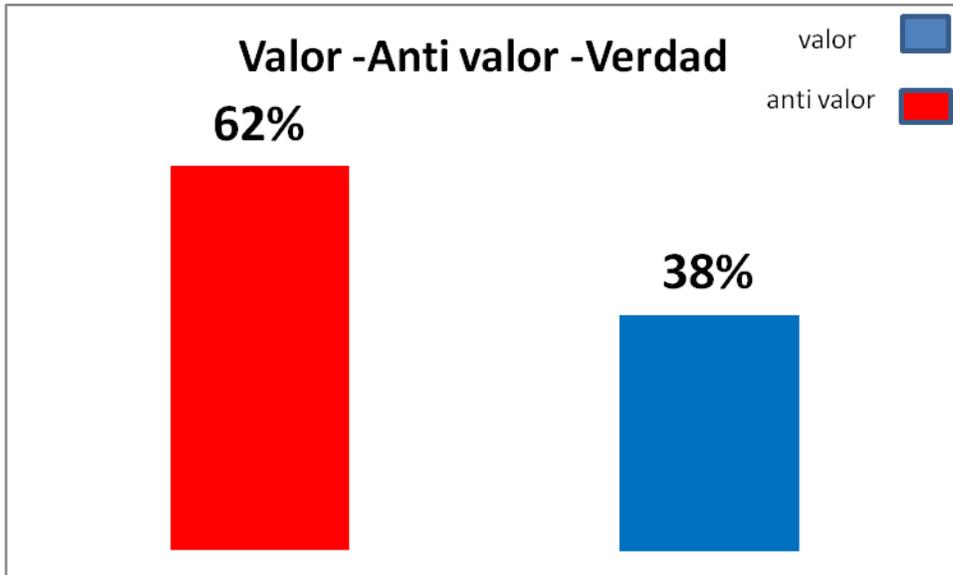
La edad promedio de las personas que participaron de la investigación es de 41 años, lo que nos permite remitirnos al ciclo evolutivo y contrastar la vivencia de los valores con la edad.

GRAFICA N° 3. COMPARATIVO VALORES MÁS Y MENOS IMPORTANTES EN LA MUESTRA.



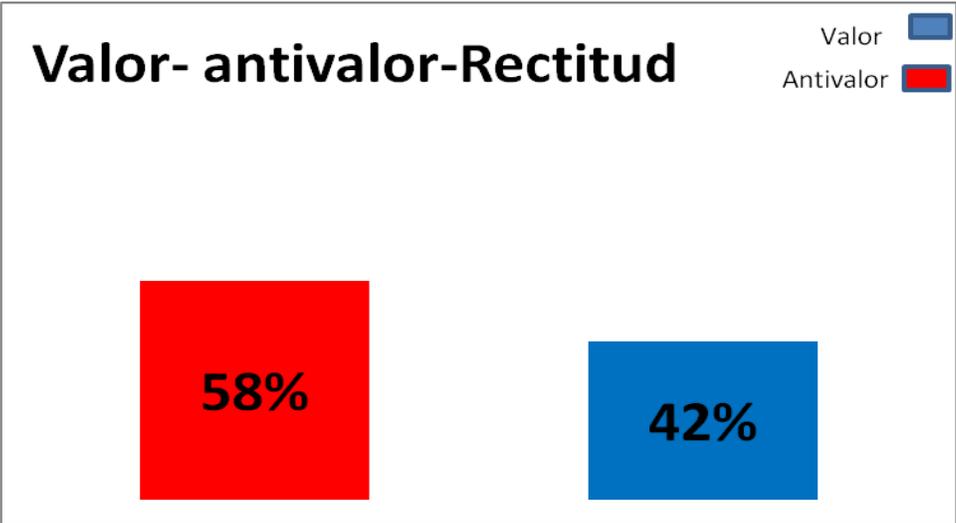
Con relación a los valores más y menos importantes de los docentes, se obtiene que en lo relacionado al valor de la verdad el 30% lo considera más importante en comparación al 10% que lo considera menos importante. En cuenta a l valor de la rectitud el 25% lo considera más importante y el 20% menos importante. Para el valor de la paz el 15% lo identifica como más importante mientras que el 25% menos importante. El valor de la paz es identificado como más importante para el 10% y menos importante para el 25%. El valor de la no violencia es considerado para el 20% como más importante y para el 20% como menos importante.

GRAFICA N° 4. EL VALOR DE LA VERDAD Vs ANTIVALOR



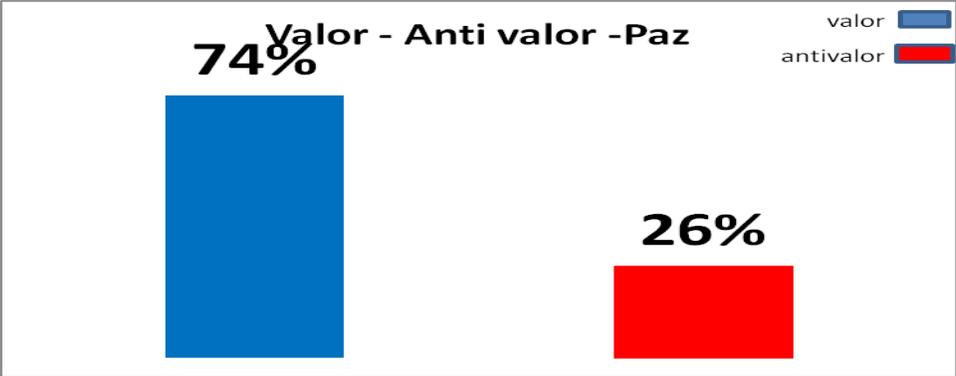
Al hacer una interpretación minuciosa de los datos estadísticos se encuentra que el valor de verdad está en un 62% presentándose como anti valor; mientras que en el 38% aparece como valor en la muestra tomada.

GRAFICA N° 5. VALOR DE LA RECTITUD Vs ANTIVALOR



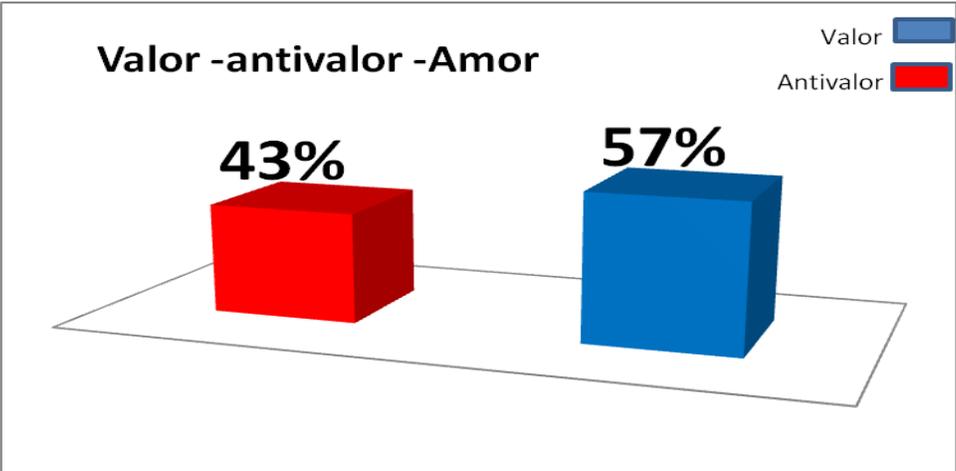
En relación al valor de la rectitud se evidencia que se presenta como un valor en el 42%; mientras que el 58% lo refleja como un anti valor.

GRAFICA N° 6. VALOR DE PAZ Vs AN TIVALOR



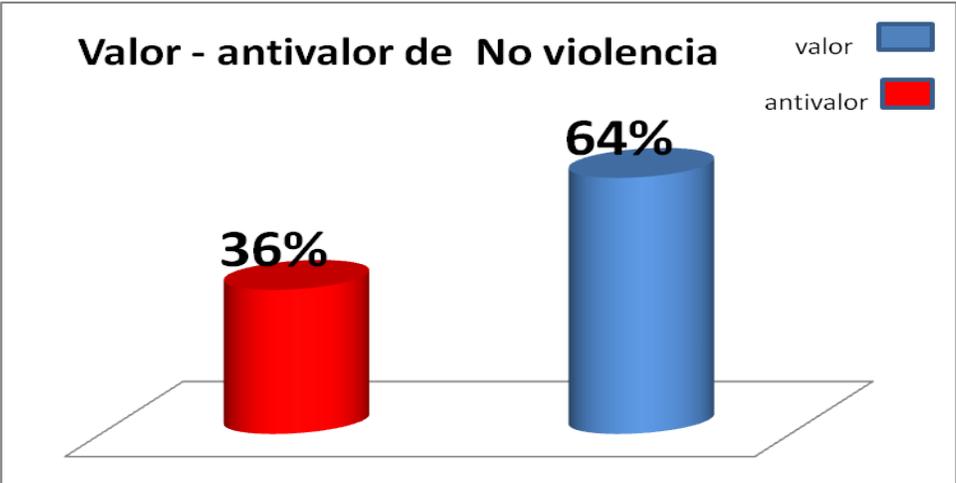
El valor de paz se evidencia en un 74%, mientras que el 26% se expresa como un anti valor.

GRAFICA N° 7. VALOR DEL AMOR Vs. ANTIVALOR



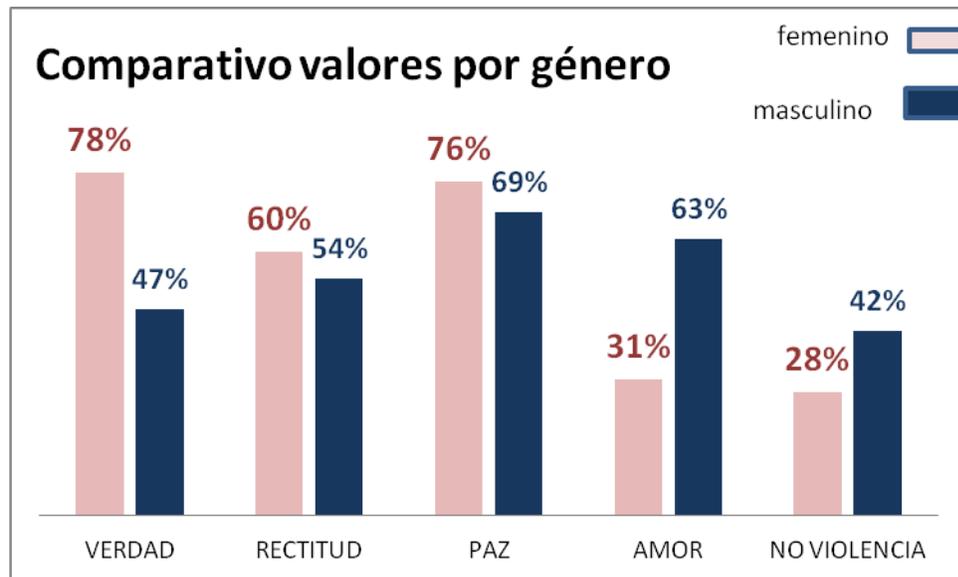
El valor del amor se presenta en un 57% mientras que se presenta como anti valor en un 43%.

GRAFICA N°8. VALOR DE LA NO VIOLENCIA Vs. ANTIVALOR



Con referencia al valor de la no violencia se presenta como valor en un 64% mientras que en un 36% se presenta como anti valor.

GRAFICA N° 9. COMPARATIVO VALORES POR GÉNERO

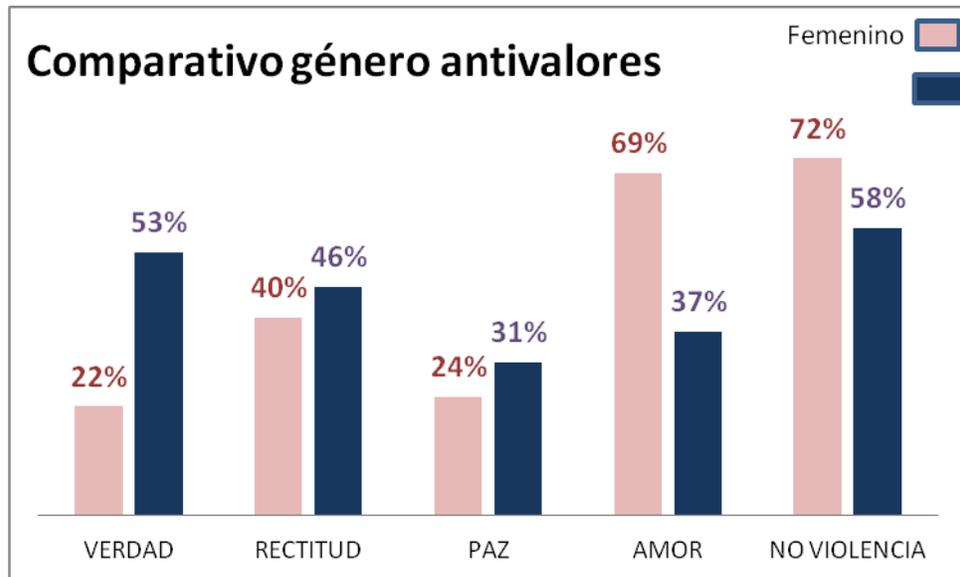


Teniendo en cuenta los valores se encuentra:

El valor de la verdad se evidencia en un 78% en el género femenino, mientras que en el masculino se refleja en un 47%. Con relación al valor de la rectitud el género femenino se halla en un 60% y el género masculino en un 54%. En el valor de la paz el género femenino se encuentra en un 76% mientras que para el género masculino aparece en un 69%, el valor del amor se relaciona en un 31% con el género femenino y un 63% con el masculino, la no violencia aparece en un 28% en el género femenino y un 42% en el masculino.

De acuerdo al gráfico anterior los valores que más se reflejan en los docentes del género femenino con puntuaciones altas en relación con los docentes de el género masculino son la verdad, la rectitud y la paz mientras que contrastando los valores que prevalecen en los docentes de género masculino con las de la género femenino es relevante el valor del amor y la no violencia.

GRAFICA N° 10. COMPARATIVO DE GENERO Y LOS ANTIVALORES



Teniendo en cuenta los antivalores se encuentra:

El valor de la verdad se evidencia en un 22% en el género femenino, mientras que en el masculino se refleja en un 53%. Con relación al valor de la rectitud el género femenino se halla en un 40% y el género masculino en un 46%. En el valor de la paz el género femenino se encuentra en un 24% mientras que para el género masculino aparece en un 31%, el valor del amor se relaciona en un 69% con el género femenino y un 37% con el masculino, la noviolencia aparece en un 72% en el género femenino y un 58% en el masculino.

De acuerdo al gráfico anterior los valores que más se reflejan en los docentes del género femenino con puntuaciones altas en relación con los docentes de el género masculino son el amor y la noviolencia; mientras que contrastando los antivalores que prevalecen en los docentes de género masculino con las de la género femenino es reelevante el valor de la verdad, la rectitud y la paz. Siendo el más representativo el de la verdad, ya que las diferencias con los otros valores es poca.

la verdad a pesar de que las mujeres han sido fortalecidas en la familia con respecto al valor de la responsabilidad y el compromiso, al entrar al mundo laboral, este valor se vulnera, mientras que en los hombres se le hace más fácil su inclusión en el ámbito laboral.

Siguiendo con el valor de la rectitud, el docente de género masculino promueve estos valores en el aula, sin embargo se observa que algunos docentes se limitan a hacer lo que le piden cumpliendo con sus labores, no contemplando horas extras, mientras que otros llevan trabajo para su casa queriendo hacer las cosas bien y expresándolo con acciones. Se hace relevante anotar que este valor se vulnera debido a la sobre carga laboral. En el caso de las mujeres docentes, analizando este mismo valor, se encuentra que hay entrega de conocimiento, cumpliendo así con sus labores, manifiestan los valores en clase, procuran hacer las cosas bien, sin embargo, por falta de tiempo no contemplan las horas extras sin pago, hay tardanza en la entrega de lo acordado, hay acciones que a ellas les exigen pero no las aplican. Se percibe una tendencia a la subvaloración de sus capacidades.

En el valor humano de la no violencia, en los docentes hombres se halla que hay satisfacción individual con este valor, pero al contrastarlo con el ámbito laboral es claro que los docentes, perciben actitudes violentas al experimentar que la institución tiene poco compromiso para con los colaboradores, se evidencia mal clima laboral, considera una falta de respeto cuando asignan actividades ajenas al cargo, cuando no se aplica el reglamento de trabajo, cuando el tipo de contrato no se ajusta a la demanda del docente, sin embargo reprime sus inconformidades frente a estos atropellos y terminan por conformarse.

De otro lado las mujeres se sienten insatisfechas a nivel personal con este valor en relación a su trabajo como docente, demuestran conformismo y actúan con tolerancia hacia los demás por temor a quedar sin trabajo a pesar de que hay imposición de actividades ajenas al cargo, abuso de autoridad, salario precario; refieren que no tienen en cuenta el grado de capacitación, que no valoran los aportes intelectuales que ellas generan y que su vez no son tenidas en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones. Este valor se ve afectado en tanto que resultan ignorando la situación difícil que experimentan.

El valor del amor tanto para hombres como para las mujeres docentes, resulta importante, y permanece en el tiempo, mas no lo consideran como indispensable a la hora de utilizarlo en su ámbito laboral.

De otro lado con el valor de la paz en los docentes de género masculino, se percibe ambivalencia dado a que en ocasiones sienten que hay expresiones de igualdad en unos actos y desigualdad en otros , vivencian expresiones de calma , tranquilidad y equilibrio en todos los ámbitos de su vida, lo que señala una satisfacción con este valor cuando se asignan materias a fines a la profesión, cuando hay cumplimiento de la norma, cuando se da a conocer el problema; Del mismo modo también hay sentimientos de insatisfacción con este valor que se manifiesta cuando hay silencio frente a las disconformidades, cuando hay quejas por la sobre carga laboral, y el poco tiempo para la vida familiar.

Para las mujeres , el valor de la paz es concebido desde su ámbito laboral como un antónimo de desigualdad dado que se refleja en la falta de tiempo para la ejecución de sus labores , el mal pago, las actividades ajenas al cargo , no poder expresar lo que se siente por temor a perder su trabajo ; al compararse con otros tipos de contrato manifiestan que se evidencia que el contrato medio tiempo y tiempo completo son más beneficiosos en tanto que reciben más pago por menos trabajo en relación al suyo (hora cátedra) ; al mismo tiempo expresan que tener experiencia y estudio mejora el contrato y el salario. A pesar de que en ocasiones manifiestan sentimientos placenteros, hay incertidumbre, por ende la calidad del trabajo no es óptima.

Tanto en los docentes de género masculino como femenino, se evidencia que hay un conocimiento de algunos valores institucionales, haciendo relevancia en el sentido de pertenencia, el cual no es aplicado en su rol docente.

Con respecto a la contratación laboral y su relación con los valores humanos, se halla que los docentes de género masculino no aplican los valores institucionales porque existe desconocimiento de los mismos. Los factores que inciden para que no o se aplique y se vulneren tanto los valores institucionales como los personales son las desigualdad que se presenta en el trato, los tipos de contrato, relaciones interpersonales, mal pago,

mal clima laboral, sobre carga laboral, compromiso con actividades extra curriculares , conformismo, falta de compromiso por parte de la institución frente a sus docentes y viceversa, lo cual genera pocas oportunidades , mala calidad académica para los estudiantes, discordia , disminuyendo la calidad de vida a causa de la inestabilidad y la incertidumbre; siendo unos pocos quienes se sienten satisfechos y manifiestan armonía frente a lo que rodea su vida laboral.

De otro lado resulta similar las expresiones de los docentes de género femenino y masculino frente a las respuestas que buscaba indagar la relación entre la contratación laboral y los valores humanos , dado que reafirman el desinterés de los directivos , mal clima laboral , desigualdad, sobre carga laboral, no se evidencia fusión entre los valores que constituyen la institución y los valores del docente, no se muestra sentido de pertenencia y compromiso desde las dos vías (institución- Docente); se presenta respeto y vocación por el trabajo al cumplir con él, así el salario sea precario, falte plan de incentivos, halla desmotivación; lo que constituye un trabajo indignante e inestable donde no se presencian cambios, y las experiencias, capacidades y conocimientos de los profesionales no son aprovechadas y en ocasiones no se generan espacios ni oportunidades para que el docente se capacite, viéndose limitados. Por lo anterior se puede concluir que el tipo de contrato genera incertidumbre en las docentes y una vulneración de sus valores.

Para profundizar la información obtenida en la entrevista aplicada a quince docentes contratados con la modalidad hora cátedra pertenecientes al INTEP, es importante presentar a continuación los datos obtenidos después de utilizar el cuestionario VALANTI cuya finalidad buscaba identificar el perfil valoral de los docentes ampliando un panorama sobre el objeto de estudio.

DISCUSIÓN

Para dar inicio y ampliar el panorama de la pregunta problema que en algún momento de nuestra formación académica de maestría en gerencia del Talento Humano, nos hicimos una vez se hizo participación como co- investigadoras en la investigación internacional (KOFARIPS) capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial), en donde de acuerdo a instrumentos expuestos y probados para la misma, en algún instante apuntaban también al cuestionamiento de la afectación de valores humanos aunque no fuera el tema a profundizar .

Con base en estas variables encontradas se quiso investigar si era posible o no que el perfil valoral de los docentes universitarios pertenecientes a determinada entidad fueran vulnerados en razón al sistema de contratación laboral actual .Por lo anterior resulta importante resaltar algunos autores que desde la historia sobresalieron por el enorme interés que le brindaron al tema de valores, y la importancia de estos en el diario vivir, como también el contenido profundo de su concepto concibiéndolo desde los inicios de la humanidad y quiénes son los que empezaron a darle luz a nuestra investigación. Hertman Lotze en (1906) estudió los valores resaltando que de ellos se podían denominar valores positivos y valores negativos, considerando que algo es valioso o no de acuerdo al entorno y a la conciencia de las personas.

De otro lado Rockeach (1979) definió los valores como características especialmente humanas y superiores que se evidencian a nivel cognitivo y se transforman en necesidades intentando satisfacerlas.

Resulta oportuno retomar que los valores humanos son patrones aparentemente estables y duraderos en el transcurso del tiempo; sin embargo los cambios que se presentan en el mundo inciden en que haya una variación de éstos en el ser humano, situación que no es ajena al mundo laboral, el cual atraviesa día a día infinidad de

cambios; para el caso de esta investigación cambios en los modos de contratación que terminan por vulnerar los valores humanos de los docentes hora cátedra del INTEP. Los valores humanos son cambiantes ya que surgen en diferentes momentos históricos, en los que juegan un papel importante, la concepción del mundo, la cultura, la raza, los componentes religiosos, entre otros que son aspectos que cambian con el tiempo.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se tomó como muestra dentro la población del (INTEP) a 20 docentes universitarios contratados con en el nivel de hora cátedra ya que de los ciento diecinueve (119) docentes que hacen parte de esta institución solo veintiuno (21) de ellos están contratados como docentes de tiempo completo. Los docentes que accedieron a la participación de este estudio lo hicieron una vez se realizaron los procedimientos y permisos pertinentes ante esta institución para acceder a la información requerida y así adentrarnos a la investigación. Para ello se utilizó instrumentos tales como el cuestionario Valanti (Valores y anti valores) creado por el psicólogo Colombiano Octavio Escobar y cuya finalidad es la de determinar el perfil valoral de las personas objeto de estudio, y cuya validez y confiabilidad aparece en la fase metodológica del presente .

A su vez y en busca de obtener más información que el anterior instrumento no nos podía ofrecer, se creó una entrevista estructurada con preguntas abiertas, queriendo profundizar las categorías encontradas y pretendiendo dar respuesta a los objetivos propuestos. Para ello esta herramienta pasó por un par de jueces expertos en materia de valores y cuyos conocimientos en instrumentos de medición es bastante amplia. La confiabilidad y validez del mismo aparece en los anexos 125 y 126.

Dadas las condiciones que anteceden y tomando como primera herramienta de medición el cuestionario Valanti, se encontró que de la muestra tomada el 45% (9 docentes) de ellos son de género masculino , y el 55% (11 Docentes) restante son de género femenino, contemplando que la edad promedio de la muestra es de cuarenta y un

(41) años; Lo anterior y de acuerdo a una de las teorías aportadas desde la psicología entre ellas la de B. Hunt Y Hunt (1974) estar en esta edad es encontrarse en la etapa adulta intermedia que va desde los 40 a 65 años y cuyas características tanto física , psicológicas y sociales resultan importante a la hora de entender el comportamiento, los sentimientos y múltiples maneras de pensar. También es denominada como la mejor época de la vida de un ser humano. Unas de tantas características de esta fase es que aún se encuentran con buena salud física aunque su cuerpo no sea el mismo, y en algún momento interfiere la imagen corporal como impedimento para la búsqueda de trabajo.

Se sostienen relaciones sociales y profesionales valiosas, se evalúa lo que se lleva de vida y posiblemente se replantean nuevas metas.

Siguiendo con la interpretación, se hace necesario recordar los cinco (5) valores que son tomados por el cuestionario para identificar el perfil valoral. Se encuentra entonces el valor de la verdad como una idea con respecto a un objeto, de un comportamiento en relación a un principio, de una explicación de un fenómeno. Este valor está compuesto por unos subvalores como lo es: la veracidad, la curiosidad, el espíritu de investigación, el autoanálisis; De lo anterior, se tiene entonces que para este grupo de docentes universitarios el valor de la verdad es tomado como uno el más importante, con un 30% (6 docentes) de ventaja ante la rectitud, quien hace alusión a la firmeza, sin oportunidad de inclinarse a un lado o al otro. Está compuesto por los subvalores de: obediencia, deber, limpieza, puntualidad, autoayuda; Este aparece con un 25 % (5 docentes) frente a la puntuación obtenida. La no violencia con un 20% (4 docentes) entendiéndose este como la moderación, dulzura, mesura, afabilidad y cordialidad, arraigando subvalores como: Amor universal, aprecio por las demás culturas, hermandad, igualdad, justicia, cooperación.

La paz con un 15% (3 docentes) concibiéndose este como Armonía interior responsable de autocontrol compuesto a su vez por los subvalores de: calma,

paciencia, buen humor, optimismo. y por último el amor quien aparece con un 10% (2 docentes) de puntuación identificándose este como el afecto por el cual busca el ánimo, el bien verdadero o imaginado, y apetece gozarlo. Está compuesto por los subvalores de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción.

Lo anterior demuestra entonces que el valor de la verdad es para ellos como seres humanos el más importante, reafirmando la definición que en su momento planteo Adela Cortina.

“Los valores son cualidades que nos permiten acondicionar el mundo y hacerlo habitable”

Sin desmeritar los cuatro restantes que de acuerdo a la subjetividad, creencias y cultura de cada quien le da el peso que este considera.

Como se comentó anteriormente, si bien el cuestionario Valanti busca identificar el perfil valoral de aquellas personas a quien se les aplica, también agrega querer encontrar el perfil de lo que para ellos es un anti valor.

En este caso como anti valor aparecen la paz y el amor con un 25% cada uno (5 personas) significando esto que los anteriores son de menor importancia dentro de su escala de valores, y que por el contrario se sigue demostrando que la verdad y la rectitud son los valores más significativos dentro del nivel de importancia.

De otro lado y teniendo la grafica N°5 el valor de la verdad vulneración, se puede ver reflejado la secuencia de que el mismo grupo de individuos que en la anterior grafica le dieron menos importancia a la verdad, lo identifican como anti valor. De igual manera la rectitud identificada como valor versus anti valor, se ve la relación de las personas encuestadas cuando para ellos este valor es menos importante con 20% y se

le asigna un 42% como anti valor, es decir que el 58 % restante lo ve como un grado de valor alto . Así mismo el valor de la paz se evidencia con un 26 % como anti valor afirmando que el 74% restante lo toman positivamente, aseverando el resultado de la grafica N°2.

En este mismo sentido ocurre con el valor del amor, donde el porcentaje obtenido como anti valor es de 43% (Grafica N°8) y como valor toma un 57% ratificando la información obtenida en la grafica N° 2 donde este se acentúa con un 25% de menor importancia. En la grafica N° 9 se observa como el valor de la no Violencia se determina como anti valor en un 36% contrarrestándose en un 64% como positivo y a su vez corroborando la información de la grafica N° 2.

En este mismo orden de dirección se pudo detectar que para el género femenino sin tener en cuenta el restante del género masculino, en el perfil valoral que las cataloga en esta muestra, continua siendo importante el valor de la verdad con un 78%, la paz con un 76%, continuando con un 60% para el valor de la rectitud, dándole un 31% al valor del amor y finalmente un 28% a la no violencia como se describe en la grafica N° 11. Por otro lado para el género masculino, los valores que más se resaltan es la paz con un 69%, el amor seguido con un 63%, la rectitud con 54% de interés, la verdad con 47% y finalmente el 42% para la no violencia. Lo que lleva a cuestionarse el motivo por el cual siendo el género aparentemente más fuerte ante la sociedad , toma una posición en porcentajes altamente relevante para valores como la paz y el amor .Esto probablemente se podrá aclarar más adelante cuando se le de paso a describir lo encontrado con la otra herramienta trabajada (entrevista) .

Es evidente entonces que de la muestra de docentes tomada como se aclaró anteriormente, el 45% pertenece al género masculino y el 55% pertenece al género femenino, por ello dan a conocer que el valor de la verdad impera en 78% en mujeres sobre el género contrario con un 47%, el valor de la rectitud en un 60% sobre un 54%

para los hombres, un 76% para las mujeres en el valor de la paz por encima de un 69% para el género opuesto, un 63% altamente notable en el valor del amor para los hombres por encima de un 31% para las mujeres, y concluyendo un 28% para el valor de la no violencia por debajo de la puntuación obtenida por el género masculino que fue de 42% . Para más claridad remitirse a la grafica N° 25.

Hecha la observación anterior cabe retomar un aparte donde Adela Cortina una de nuestras teóricas y guadoras en esta investigación señala que los valores no solo permiten acondicionar nuestra propia realidad personal, colocándola en una forma de buena condición viéndolo profundamente en el problema de la moral . De esta manera se puede analizar como desde la concepción de los docentes, los valores que llevan consigo en algún momento se modifican o se alteran en razón a las circunstancias que les corresponda vivenciar, teniendo en cuenta que siguen estando latentes internamente pero que en algún momento se convierten en un delima ético para su diario vivir y a la hora de tomar decisiones.

Es evidente entonces que al analizar cuáles son los valores más importantes en los docente, la verdad, la rectitud, y la no violencia aparecen en un nivel superior a la paz y el amor; Seguidamente se halla que los valores menos importantes para los docentes son la paz y el amor en la relación con la verdad, la rectitud y la no violencia . Si bien es cierto o que los docentes tienen las anteriores con respecto a sus valores, al analizar a profundidad los valores que permanecen en el tiempo y los que se vulneran resulta contradictorio encontrar que el valor de la rectitud y la verdad son vulnerados por el medio en el que se desenvuelve frente a los valores de la paz la no violencia y el amor.

Por las consideraciones anteriores los valores humanos deben ser vistos y vivenciados en la actualidad desde la objetividad y no desde la subjetividad como lo enmarca Adela Cortina cuando refiere que los valores “ no son pues creaciones

puramente objetivas, pero tampoco son meramente cualidades materiales de las cosas” De este mismo Zuibiri a quien Adela parece seguir en esta idea, los valores no pertenecen a la “cruda realidad” de las cosas sino a su “realidad en condición estimada” Dado a que el docente en la actualidad debe adaptarse a los cambios que se presentan en su contratación laboral a causa de la globalización comportándose de una manera ambivalente frente al rol que desempeña, a pesar de que cuenta con las capacidades y valores para hacerlo, es consciente del atropello al que se exponen a diario, en su calidad de profesional, de persona, pero que a fin de cuentas resulta asimilándolo y conformándose con lo que brinda el capitalismo organizacional de la actualidad mientras llegan otras oportunidades.

En efecto Adela A su vez señala que los valores no solo permiten “acondicionar” nuestra propia realidad personal, colocándoles en una forma “de buena condición”. Viéndolo profundamente el problema de la moral consiste en hacer que la “condición humana sea buena y de lo mejor de sí”

Como pudo observarse en los resultados obtenidos con el cuestionario Valanti, discriminando esto por géneros, se pudo notar que los valores de la verdad, rectitud y paz son representativos en el género femenino, mientras que el amor y la no violencia en el género masculino.

Al contrastar el perfil valoral de los docentes con los resultados obtenidos en la entrevista a profundidad, se halla que el valor de la verdad tiene una tendencia a ser vulnerado especialmente en las mujeres, mientras que en los hombres lo experimentan sin ninguna dificultad . Con respecto al valor de la no violencia , la paz y la rectitud se haya vulnerado en ambos géneros; de otro lado el amor a pesar de que es importante para ellos, no es evidente en su ejercicio como docente .

A lo largo de los planteamientos hechos se ha detectado en esta investigación que el valor de la verdad aparece relevante en el género femenino, sin embargo al

profundizar y analizar la entrevista se evidencia una contradicción en tanto que en esta, el valor se haya vulnerado; se hace necesario explicar que una cosa son los valores que el ser humano lleva en su esencia denotado en el perfil de los mismos, y otra situación muy distinta es la de actuar en contra de su esencia frente a la demanda que el entorno le obliga tal como lo plantea James Rest (1982) donde sostiene que existen cuatro componentes principales en el proceso de producción moral: 1. Interpretar la situación en términos de la forma como las acciones de uno afectan el bienestar de otros. 2. Figurarse qué es lo que uno debe hacer aplicando ideales morales a la situación para determinar el curso moral de la acción, 3. Escoger entre valores morales y no morales para decidir lo que uno realmente intenta hacer y finalmente ejecutar implementar lo que uno intenta hacer.

En efecto en los valores desde el ámbito familiar indagados desde la entrevista queriendo conocer las herramientas que se han formado en la persona en el transcurso de su formación y a lo largo de su vida, se encontró que se halla arraigados valores tales el amor, la honestidad, respeto, solidaridad, compasión, equidad, tolerancia, igualdad, sinceridad y lealtad; la honradez, responsabilidad, compromiso, paciencia, humildad y bondad. A pesar que han sido aplicados en el transcurso de su vida, al momento de enfrentarse en su rol docente son influenciados por las exigencias laborales. Si nos atrevemos a relacionar lo anteriormente encontrado en la categorización del ATLAS TI en relación a los valores introyectados en el ámbito familiar reafirma la exposición el no sostenimientos de ellos de acuerdo al entorno en que se devuelva, las circunstancias que se presenten y la demanda del ambiente.

Desde lo anterior resulta interesante conversar con aquella frase que en su momento Eduardo Amorós (2007) destacó: “Los valores son relativamente estables y duraderos, pero al cuestionar los nuestros, se puede obtener como resultado un cambio, se puede decir que las convicciones elementales ya no se aceptan. Con mayor

frecuencia, los cuestionamientos actúan para reforzar los valores que la persona posee pero resultan complejo en ocasiones sostenerlos”

De otro lado, para esclarecer el conocimiento y aplicación de los valores institucionales, por parte de los docentes hora cátedra tomados como muestra, se hace necesario traerlos a colación: Solidaridad, libertad, sentido de pertenencia, tolerancia, honestidad, participación, liderazgo, y respeto. De los anteriores valores mencionados, los docentes identifican el sentido de pertenencia como valor, mas no lo aplican. Esta afirmación se acentúa a un mas en la poca participación que se recibió al momento de aplicar los instrumentos para la presente investigación; Estas personas fueron convocadas por medio escrito, medio virtual en repetidas ocasiones a través de la autorización del señor rector haciendo caso omiso a este.

Cabe agregar que la institución propone unos valores cuya finalidad orientan los comportamientos de los colaboradores y a su vez enrutan las metas de la misma organización, sin embargo se hace necesario cuestionarse hasta que punto estos son introyectados , trabajados y cumplidos desde una administración por valores donde se motive a los colaboradores en este caso los docentes desde el ejemplo, es decir que desde la gerencia se irradian hasta el punto de llegar al resto de la organización tomándolo como parte la cultura organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, es relevante reafirmar los planteamientos de García, Salvador y Dollan, Simon, Blanchard, K. Oconnor, Cris Bolivar , quienes coinciden en que las personas, de todas las categorías ocupacionales y en cualquier tipo de institución, sólo llegan a desarrollarse totalmente en cuanto a su capacidad se refiere, cuando creen sinceramente en lo que hacen, esto es, cuando “sienten” que se realizan personalmente y que cumplen los objetivos de su institución a la vez.

Si los seres humanos, como tales, asumen retos organizacionales, de acuerdo a sus valores, convicciones e ideología, deben ser poseedoras de una gran sensibilidad, voluntad y de un potencial creativo máximo, que les haga percibir una libertad responsable en el proceso de creación, lo que les permite a su vez, fortalecer sus valores éticos, estéticos, culturales, morales, socioeconómicos e ideológicos, y por ende, participar activamente de la sensibilidad requerida para ser co-partícipes del cambio de cultura organizacional del Sector.

Tal como se ha visto los valores humanos de los docentes del INTEP son vulnerados, en este caso debido a la contratación laboral que manejan y que termina por generar incertidumbre, sobre carga laboral, falta de compromiso, falta de incentivos, inestabilidad, clima laboral inadecuado, desinterés de los directivos, desmotivación. Con respecto a la contratación laboral y su relación con los valores humanos, se encontró que los docentes de no aplican los valores institucionales porque existe desconocimiento de los mismos. Los factores que inciden para que no o se aplique y se vulneren tanto los valores institucionales como los personales son las desigualdad que se presenta en el trato, los tipos de contrato, relaciones interpersonales, mal pago, mal clima laboral, sobre carga laboral, compromiso con actividades extra curriculares, conformismo, falta de compromiso por parte de la institución frente a sus docentes y viceversa, lo cual genera pocas oportunidades, mala calidad académica para los estudiantes, discordia, disminuyendo la calidad de vida a causa de la inestabilidad y la incertidumbre; siendo unos pocos quienes se sienten satisfechos y manifiestan armonía frente a lo que rodea su vida laboral.

De otro lado resulta similar las expresiones de los docentes frente a las respuestas que buscaban indagar la relación entre la contratación laboral y los valores humanos, dado que reafirman el desinterés de los directivos, no se evidencia fusión entre los valores que constituyen la institución y los valores del docente, no se muestra sentido de pertenencia y compromiso desde las dos vías (institución- Docente); se

presenta respeto y vocación por el trabajo al cumplir con él, así el salario sea precario, falte plan de incentivos, halla desmotivación; lo que constituye un trabajo indignante e inestable donde no se presencian cambios, y las experiencias, capacidades y conocimientos de los profesionales no son aprovechadas y en ocasiones no se generan espacios ni oportunidades para que el docente se capacite, viéndose limitados. Por lo anterior se puede concluir que el tipo de contrato genera incertidumbre en los docentes y una vulneración de su perfil valoral.

Sobre la base de las condiciones anteriores se hace necesario traer a colación los planteamientos de Ibarra quien es nombrado en los artículos de José María Blanch, en la red colaborando donde a la letra dice:

“La línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario. Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser uno de los principales apelados como responsables para el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Es así como en la línea de incorporar los métodos más eficientes de planeación de recursos humanos a la universidad (Slaughter y Leslie, 1997; Readings, 1997; Curry y Newson, 1998; Jary y Parker, 1998; Germano, 2001; Ibarra, 2002), hoy prolifera la contratación flexible en la educación superior de diversos países de América Latina, incluido Colombia, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente”.

Lo más importante en una universidad es el conocimiento, y quien lo posee es el docente, sin embargo en la actualidad no se le da el trato, el valor, ni el lugar que merece, sin docente no hay estudiantes, ya que de la imagen que este proyecte, de su calidad y exigencia, depende el nombre y los resultados de la organización académica.

Resulta oportuno mencionar algunos aspectos de la ley 30 de 1992 que rige la educación superior en Colombia, donde se plasma el objetivo primordial la educación:

“La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano, de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media y secundaria y tienen por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional”

Después de lo anterior expuesto es importante hacer conciencia que para el docente hora cátedra cumplir a cabalidad con este objetivo, resulta imposible, dado a que las ventajas de su contrato son limitadas, ya que no son empleados públicos, ni empleos oficiales, y según lo estipulado en el artículo 73. “los docentes hora cátedra son aquellos que cuya disponibilidad de horas semanales, consignadas en el contrato de trabajo, son hasta de diez (10) horas semanales”.

De esta manera se puede dar fe de que los valores se vulneran en tanto que el docente tiene que pelear con su sentir, pensar y actuar, pues en muchas veces termina haciendo lo que no desea en contra de su voluntad, como cumplir con horarios extras sin pago, atención de estudiantes, realización de actividades ajenas al contrato establecido, todo con la intención de conservar su trabajo; sin embargo en ocasiones sus actividades son ejecutadas a medias dado a que por el tipo de contrato se ve en la necesidad de laborar en otras instituciones cuya remuneración no termina generando calidad de vida sino supervivencia.

Así mismo se reafirma los planteamientos hasta el momento vistos en la investigación Kofarips donde se expresa que el capitalismo organizacional en entidades públicas y privadas de educación superior, han generado factores de riesgo psicosocial, hasta tal punto de coincidir lo que en su momento manifestó la Doctora María Cecilia Arobleda (2004) en la ponencia: Condiciones de trabajo de los profesores ocasionales y catedráticos.

“En todo proceso de trabajo subordinado existen **factores sociales o condiciones de trabajo** que influyen en el bienestar físico y psíquico de los trabajadores; entre estos podemos referirnos a la estabilidad, la remuneración, la jornada de trabajo, la participación o control sobre la actividad realizada. Como un aporte al trabajo que se realizará en esta comisión presento algunas reflexiones sobre el derecho a la estabilidad de los profesores universitarios. La estabilidad es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo siempre y cuando cumpla con las labores que le han sido

encomendadas y en general siempre que no exista una justa causa para su desvinculación. La Salud Ocupacional considera que la inestabilidad en el empleo es un riesgo grave para el equilibrio psicológico y social del trabajador, genera rupturas en los lazos de solidaridad social entre los trabajadores y fenómenos de delación entre compañeros por conservar el empleo”.

Para concluir se resalta el interés y preocupación que se viene dando al interior de las comunidades académicas y especialmente por los propios docentes quienes son los que a raíz del capitalismo y mercantilismo se ve afectado y se resume en una precarización profesional, en su calidad de vida social, laboral, y personal, viéndose afectado no solamente a la persona como profesional que es y sus valores, sino también la calidad académica que se brinda al interior de estas instituciones que lo que buscan es exigir sin ofrecer unas condiciones dignas que permitan reconocer la importancia del talento humano en su organización.

Dando fin a la investigación, se puede entonces concluir que los docentes del INTEP presentan vulneración de su perfil valoral a razón del sistema contratación laboral hora cátedra, y que al mismo tiempo no hay una relación entre el perfil valoral y los valores estipulados en la institución, ya que los valores no son divulgados ni practicados desde el interior y las directivas de la misma organización, por ende el docente no los aplica e interioriza, lo que nos permite deducir que estas persona se le dificulta hacer relacionar con los valores que estipula CONACED (1986) en su encuesta realizada en Colombia sobre los valores que debe poseer un educador como lo son: responsabilidad, justicia y autenticidad.

Se igual forma el valor humano de la no violencia, en los docentes hombres se halla que hay satisfacción individual con este valor, pero al contrastarlo con el ámbito laboral es claro que los docentes, perciben actitudes violentas al experimentar que la institución tiene poco compromiso para con los colaboradores, se evidencia mal clima laboral, considera una falta de respeto cuando asignan actividades ajenas al cargo, cuando no se aplica el reglamento de trabajo, cuando el tipo de contrato no se ajusta a

la demanda del docente, sin embargo reprime sus inconformidades frente a estos atropellos y terminan por conformarse.

En ese mismo sentido las docentes se sienten insatisfechas a nivel personal con este valor en relación a su trabajo como docentes, demuestran conformismo y actúan con tolerancia hacia los demás por temor a quedar sin trabajo a pesar de que hay imposición de actividades ajenas al cargo, abuso de autoridad, salario precario; refieren que no tienen en cuenta el grado de capacitación, que no valoran los aportes intelectuales que ellas generan y que a su vez no son tenidas en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones. Este valor se ve afectado en tanto que resultan ignorando la situación difícil que experimentan. Lo anterior reafirma aquella investigación (Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órgano) por doctor Chileno Vicente Sisto Campos realizada en el año 2005 en donde sus escritos se relacionaron con el tema de la contratación docente y su incidencia en la estabilidad y calidad de vida del mismo.

En este orden de ideas El valor del amor tanto para hombres como para las mujeres docentes, resulta importante, y permanece en el tiempo, mas es considerado indispensable en los hombres a la hora de utilizarlo en el ámbito laboral.

De otro lado con el valor de la paz en los docentes de género masculino, se percibe ambivalencia dado a que en ocasiones sienten que hay expresiones de igualdad en unos actos y desigualdad en otros, vivencia expresiones de calma, tranquilidad y equilibrio en todos los ámbitos de su vida, lo que señala una satisfacción con este valor cuando se asignan materias a fines a la profesión, cuando hay cumplimiento de la norma, cuando se da a conocer el problema; sin embargo también hay sentimientos de insatisfacción con este valor que se manifiesta cuando hay silencio frente a las disconformidades, cuando hay quejas por la sobre carga laboral, y el poco tiempo para la vida familiar.

CONCLUSIONES

En consecuencia a lo hallado en la presente investigación se consideró aplicar la prueba valanti, cuya finalidad era caracterizar el perfil valoral en especial el de los docentes muestra de estudio, se deduce que :

- EL valor de la verdad, la rectitud y la no violencia son los más importantes para los docentes hora cátedra del instituto de educación técnica profesional de Roldanillo, ocupando un primer lugar el valor de la verdad.
- Los valores del amor, la paz se presentan con un nivel de importancia mínima, lo cual los puede hacer presentarse como anti valores.
- Los valores vulnerados considerablemente son el de la verdad y la rectitud debido al medio en que se desenvuelven los docentes debido a su contrato hora cátedra.
- El valor que tiene más importancia para las docentes de género femenino es el de la verdad, la rectitud y la paz mientras que para los del género masculino es el de la no violencia y el amor.
- El valor de la verdad tiene una tendencia a ser vulnerado especialmente en las mujeres, mientras que en los hombres lo experimentan sin ninguna dificultad.
- El valor de la no violencia , la paz y la rectitud se haya vulnerado en ambos géneros
- El amor a pesar de que es importante para ellos, no es evidente en su ejercicio como docente.
- Desinterés de los directivos, no se evidencia fusión entre los valores que constituyen la institución y los valores del docente, no se muestra sentido de pertenencia y compromiso desde las dos vías (institución- Docente).
- Los Valores humanos, cuyo perfil poseen los docentes del INTEP son vulnerados debido a la contratación laboral que manejan y que termina por generar incertidumbre, sobre carga laboral, falta de compromiso, incentivos,

inestabilidad, clima laboral inadecuado, desinterés de los directivos, desmotivación.

RECOMENDACIONES

- Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida laboral, desde la dependencia de salud ocupacional, para así disminuir el riesgo psicosocial.
- Fomentar planes de incentivos a los docentes hora cátedra: ya sean a través de recreación, capacitación, remuneración.
- Capacitar a los docentes a través de actividades vivenciales en el código de ética y valores de la Institución y favorecer su aplicación.
- Realizar actividades de formación humana en donde interactúen docentes y estudiantes.
- Capacitar y actualizar las áreas de talento humano entre ellas salud ocupacional, bienestar institucional, contratación, oficina de personal.
- Promover una administración por valores.
- Realizar evaluación del clima laboral.
- Realizar actividades de capacitación, talleres vivenciales que faciliten la adaptación al cambio organizacional.
- Fortalecer en la Institución el aprendizaje organizacional.
- Mejorar la comunicación organizacional.

- La Institución debe tener en cuenta los clientes internos y externos. No debe olvidar su objetivo, el cual es un objetivo social: La educación.

BIBLIOGRAFIA

- ANTOLINEZ CAMARGO, Rafael. GAONA PINZÓN, Pío Fernando. *Ética y Educación, Aportes a la polémica sobre los valores. Cooperativa mesa redonda. Magisterio. Santa Fe de Bogotá. 1996, 142p*
- ARANGUREN. *Ética, obras completas. editorial Santillana, 2003*
- BLANCH Josep; CANTERA Leonor. *La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. Enero 2009*
- CAMPOS, Vicente Sisto. *Investigación Chilena, 2005.*
- *Código laboral Colombiano, Editorial Legis, 2006.*
- *CORTINA, Adela. El Mundo de los valores “Ética mínima y Educación”. Editorial el búho, 2003.*
- ESCOBAR Octavio. *Manual de valores y anti valores .Valanti. psicologiacientifica.com ,versión 2,01*
- ESCOBAR VALENZUELA, Gustavo. *Ética introducción a su problemática y su historia. Mc GrawHill. 3ed. México.1992,245p*
- ESCOBAR, Octavio. *Escala Valoral Valanti. Psicología Científica, 2001.*
- FRONDIZI, Risieri. *¿Qué son los valores? Introducción a la axiología. fondo de cultura económica. Tercera edición México.,1986*
- GATTI, Guido. *Ética de las profesiones formativas. Editorial San Pablo,2000 .*

INTEP (EN LINEA) en línea. Roldanillo Valle .Actualizado 2010.Disponible en <http://www.intep.edu.co>

JIMENEZ Juan Carlos (Garcia , Salvador y Dollan Simon). La Dirección por Valores. El valor de los valores en las organizaciones.edit cograf . 1999.) . Disponible: <http://www.books.google.com.co>

- LOTZE, Hertman : Obra valuation: its nature and laws, 1906
- MEJÍA de Ablanque Beatriz –Selección de personal, Edit. Incolta Bogotá 1999.
- MINISTERIO de educación Nacional. (en línea)Bogotá Colombia. Actualizado 2008. Disponible: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-channel.html>.
- NAVA, José María. Director de la Unidad 141 (Guadalajara) de Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Revista de educación y cultura.
- PRIETO Figueroa, Valores humanos,1984
- RANGEL Quintero, Héctor Julio. RONDON Socha, Daniel . Libro de Oro de lo Valores. Zamora Editores LTDA. Bogotá, 2004.

RED colaborando (en línea) Barcelona España. Actualizado 2008. Disponible:<http://www.psicologíasocial.uab.es/colaborando/es/Project/es>

- SERRANO, Gonzalo. *Problemática psicosocial de los valores humanos*.
- SOTO PINEDA, Eduardo. CÁRDENAS MARROQUIN, José Antonio. Ética en las Organizaciones. Mc Graw Hill. México DF. 2007, 364p
- TOBÓN TAMAYO, Raúl. DELGADO LLANO, Luis Fernando. Hacía una Ética del Educador. Universidad del Quindío Programa de Educación a Distancia.1989, 194p

ANEXOS

Manizales, Agosto 24 de 2010

Magister
MANDINA QUIZA TOMICH
Rectora
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (INTEP)
Roldanillo (Valle)

epuland
3-sep. 2010

Cordial saludo.

El programa de Maestría en Gerencia de Talento Humano de la Universidad de Manizales, a través del grupo de investigación en Gerencia de talento humano, hace parte del equipo de investigadores dentro del proyecto internacional "Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial" –KOFARIPS-. Dicho proyecto se lleva a cabo con una muestra de médicos y enfermeras en hospitales, y de profesores universitarios, de diversas instituciones en varios países Iberoamericanos, entre ellos Colombia.

Los investigadores principales que estamos al frente de sub-proyectos derivados del proyecto KOFARIPS, somos actualmente César Hoyos y Ana María Mejía, y contamos con un número importante de estudiantes del postgrado en Gerencia de talento humano en calidad de co-investigadores.

Las estudiantes de la maestría en Gerencia de Talento Humano PAULA ANDREA LOZANO PULIDO y ANGELA LEONOR GARCIA ROMERO están adelantando el sub-proyecto derivado de Kofarips, denominado **VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL**; tienen interés en realizar dicho proyecto en el Instituto de Educación Técnica Profesional (INTEP) de Roldanillo.

En tal sentido, le solicitamos su autorización para llevarlo a cabo en la Institución que Usted lidera, y a un corto plazo se permita aplicar el instrumento a la muestra de profesores que se precise dentro de la investigación. Consideramos que pueden ser de mucha utilidad para el INTEP y su estamento profesoral, así como para la comunidad investigadora, los hallazgos que se den en dicho estudio.

Por su atención muchas gracias.

ANA MARIA MEJIA L.
Directora – investigadora Grupo de Investigación en GTH

Copia: Vice-rector Académico del INTEP, magister Germán Colonia



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP
Establecimiento Público Nacional
Nit. 891.902.811 0

30
años

R-729

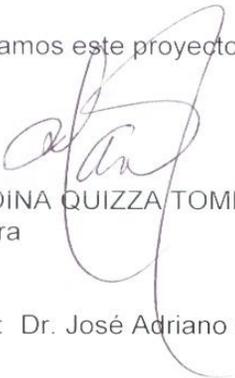
Roldanillo, 10 de septiembre de 2010

Doctora
ANA MARÍA MEJÍA
Directora Investigadora
Grupo de Investigación GTH
Manizales

Cordial saludo:

En atención a su solicitud consideramos factible que las estudiantes de maestría en Gerencia de Talento Humano de la Universidad de Manizales, Paula Andrea Lozano Pulido y Angela Leonor García Romero, desarrollen en el Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle – INTEP el subproyecto derivado de Kofarips denominado VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL.

Esperamos este proyecto sea de gran beneficio en el logro de sus objetivos.


MANDINA QUIZZA TOMICH
Rectora

Copia: Dr. José Adriano Quintero Vargas, Secretario General INTEP

Ana H.

“Comprometidos con la Excelencia”

Carrera 7 10-20 PBX. (092) 229 8586 FAX. ext. 115 ó 229 7226 Roldanillo, Valle del Cauca
www.intep.edu.co - e-mail: rectoria@intep.edu.co



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

2/10/2010-10-5

Manizales, Agosto 24 de 2010

Magister

MANDINA QUIZA TOMICH

Rectora

INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (INTEP)

Roldanillo (Valle)

Cordial saludo.

El programa de Maestría en Gerencia de Talento Humano de la Universidad de Manizales, a través del grupo de investigación en Gerencia de talento humano, hace parte del equipo de investigadores dentro del proyecto internacional "Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial" –KOFARIPS-. Dicho proyecto se lleva a cabo con una muestra de médicos y enfermeras en hospitales, y de profesores universitarios, de diversas instituciones en varios países Iberoamericanos, entre ellos Colombia.

Los investigadores principales que estamos al frente de sub-proyectos derivados del proyecto KOFARIPS, somos actualmente César Hoyos y Ana María Mejía, y contamos con un número importante de estudiantes del postgrado en Gerencia de talento humano en calidad de co-investigadores.

Las estudiantes de la maestría en Gerencia de Talento Humano PAULA ANDREA LOZANO PULIDO y ANGELA LEONOR GARCIA ROMERO están adelantando el sub-proyecto derivado de Kofarips, denominado VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL; tienen interés en realizar dicho proyecto en el Instituto de Educación Técnica Profesional (INTEP) de Roldanillo.

En tal sentido, le solicitamos su autorización para llevarlo a cabo en la Institución que Usted lidera, y a un corto plazo se permita aplicar el instrumento a la muestra de profesores que se precise dentro de la investigación. Consideramos que pueden ser de mucha utilidad para el INTEP y su estamento profesoral, así como para la comunidad investigadora, los hallazgos que se den en dicho estudio.

Carrera 9 No. 19-03
PBX: (57) (6) 887 96 80 Ext. 203
Directo 883 32 11 Fax: (57) (6) 884 14 43
MANIZALES, COLOMBIA

www.umanizales.edu.co



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

La Directora-Investigadora del grupo de Investigación es la Dra. Ana María Mejía.

Por su atención muchas gracias.

Gloria Stella Arango G.

GLORIA STELLA ARANGO G.

Coordinadora

ESPECIALIZACION – MAESTRIA

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Copia: Vice-rector Académico del INTEP, magister Germán Colonia

Carrera 9 No. 19-03
PBX: (57) (6) 887 96 80 Ext. 203
Directo 883 32 11 Fax: (57) (6) 884 14 43
MANIZALES, COLOMBIA

www.umanizales.edu.co

Guadalajara de Buga , Mayo 23 de 2011

Señores:

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

Maestría Gerencia del Talento Humano

Manizales Caldas

Saludo,

Yo LUIS FERNANDO MARMOLEJO MUÑOZ , identificado con cedula de ciudadanía N° 18.509.349 de Dosquebradas Risaralda , profesional en contaduría pública, Con especialización en finanzas, auditoría y revisoría fiscal, y magister en Gestión Empresarial, cuyo trabajo ha sido dedicado a la docencia en varias universidades del valle del Cauca y en especial dictando la cátedra de ética cívica y valores en la escuela de Policía Simón Bolívar de Tulua y Alejandro Gutiérrez en Manizales, certifico que el instrumento cuya técnica utilizada (método comprensivo) por las estudiantes de maestría en la entrevista creada para la obtención de información en la investigación titulada "VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN RAZÓN A LA CONTRATACIÓN LABORAL" ha sido revisado minuciosamente una vez leído el contenido de la investigación , concluyendo que se encuentra en condiciones de validez y confiabilidad para ser aplicado a la población que se tomará como muestra.

Atentamente,



LUIS FERNANDO MARMOLEJO MUÑOZ
C.C 18.509.349.D/das Risalda

Guadalajara de Buga , mayo 12 de 2011

Señores

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
Facultad de Psicología
Maestría Gerencia del Talento Humano
Manizales Caldas

Yo Luis Carlos Plaza Pizarro (Psicólogo Especialista en Andragogia). Identificado con cedula de ciudadanía N°. 14. 872.039 de Buga Valle, en calidad de docente durante 31 años en áreas humanísticas (Etica y valores ,liderazgo social, catedra ciudadana etc), doy constancia de la revisión del instrumento (Entrevista abierta) creado por las profesionales PAULA ANDREA LOZANO P. Y ANGELA L. GARCIA , como complemento para la adquisición de la información en su trabajo de grado para optar el título de magister , que tiene como título **VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL** Por lo anterior tambien se hizo necesario realizar una lectura previa de los contenidos elaborados hasta el momento en la investigación.

Atentamente,



Luis Carlos Plaza Pizarro
C.C. 14. 872.039 Buga V.

VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE
CONTRATACIÓN LABORAL

Paula Andrea Lozano Pulido y Angela Leonor García Romero-Investigadoras maestría Gerencia Del Talento Humano-
Universidad de Manizales.

ENTREVISTA

La siguiente entrevista tiene como objetivo conocer de qué manera se vulnera el perfil valoral de los docentes en razón a la contratación laboral.

Código _____

Fecha _____

Tipo de Contrato _____

Edad _____ Sexo _____

1. Cuáles son los principios y/ o valores estatuidos en el lugar donde usted trabaja?

2. ¿De qué manera aplica usted los principios y/o valores estatuidos en el lugar donde trabaja?

3. ¿De qué manera los valores institucionales se identifican con sus valores internos como persona?

4. Ante ciertas demandas de la organización que parecen inaceptables algunas personas se limitan a cumplirlas con mayor o menor entusiasmo, pero otras se resisten a hacerlo; Cuento alguna forma de resistencia que usted haya practicado ante demandas organizacionales que haya considerado inaceptables. Explique.

5. ¿En qué medida la actual contratación laboral le permite desarrollar plenamente los componentes valorales de su profesión?

6. Algunas personas viven en su trabajo situaciones de coacción, de violencia (física, psicológica, simbólica, etc.) depresión indeseable o de falta de respeto a su dignidad e identidad como profesional. En qué circunstancias ocurren estos hechos en su trabajo? Explique.

7. ¿siente que en su sitio de trabajo le han faltado al respeto a nivel profesional? Explique.

8. ¿De qué manera los valores humanos de los docentes son afectados a razón del sistema de contratación de la universidad?

9. ¿Cuáles cree usted que son los valores humanos que debe Reflejar un docente universitario? Explique.

10. ¿Se siente usted comprometido con los valores humanos que le rige su rol de docente? Explique

11. ¿Se siente usted vulnerado en la institución por el tipo de contrato que tiene en relación a los contratos de sus demás compañeros? Explique

12. Cuáles son los valores que en su familia desde niñ@ le inculcaron?

13. De los valores que le inculcaron en su familia, ¿Cuáles permanecen en usted cree que aún permanecen en la actualidad?

14. ¿Considera su trabajo como docente una tarea en la que usted puede demostrar su autenticidad como persona? .

15. Entendiéndose el valor de la verdad como el propósito del intelecto que busca desarrollar la autenticidad de un comportamiento, respecto a un fenómeno; ¿Cómo vivencia usted este valor en su vida laboral?

16. Cuáles son sus reacciones frente a las situaciones que le molestan

17. Cómo manifiesta usted el valor del amor?

18. Cree usted que el valor del amor es indispensable para la realización de las metas personales, familiares y laborales? Explique

19. ¿Se generan tensiones entre su modelo de profesional y el modelo de profesional que actualmente le demanda la universidad donde usted trabaja? Explique.

20. ¿cuáles son las modalidades de contratos ofrecidos por la universidad donde actualmente trabaja? Explique.

21. ¿Se siente satisfecho con el tipo de contrato que tiene con la universidad? Explique.

22. ¿Cuenta qué ventajas tiene el tipo de contrato que actualmente tiene usted con la universidad?.

23. ¿Cuenta qué desventajas tiene el tipo de contrato que actualmente tiene usted en la universidad?.

24. Defina con dos palabras, el sistema de contratación laboral para los docentes en nuestro país:

25. Entendiéndose la no violencia como la comprensión universal, de respeto y amor a todos los seres y a todas las cosas del universo. Cuenta ¿en qué medida la universidad donde usted labora le permite adaptarse a las diferentes formas de pensar, sentir y actuar de quienes conforman la organización? Explique.

26. ¿Se siente usted feliz, haciendo parte de la Universidad donde usted trabaja? Explique

27. ¿De qué manera la Universidad le permite desarrollar sus actividades profesionales de una manera armónica y tranquila?

28. Qué estrategias utiliza la Universidad para mejorar las situaciones conflictivas entre sus colaboradores?. Explique

SISTEMATIZACIÓN DE LA ENTREVISTA
CATEGORÍAS GENERALES: 1. VALORES HUMANOS

ENTREVISTADOS	SUBCATEGORÍA. VALOR LA VERDAD:P10, P14,P15	SUBCATEGORÍA. VALOR RECTITUD P2, P4, P19	SUBCATEGORÍA. VALOR PAZ P11, P16, P27	SUBCATEGORÍA. VALOR AMOR: P17, P18, P26	SUBCATEGORÍA. VALOR NO VIOLENCIA: P6, P7,P25	SUBCATEGORÍA. CONOC. V. INSTITUCIONALES: P1, P3, P9	SUBCATEGORÍA CONTRATACIÓN LABORAL Y VALORES: P5, P8, P24, P 28	VALORES EN LA FAMILIA: P 12, P 13

CATEGORÍAS GENERALES: 2 CONTRATACIÓN LABORAL INTEP

ENTREVISTADOS	SUBCATEGORÍA. VALOR CONTRATO P20, P21,P22,P23,

DECLARACIÓN DE LAS INVESTIGADORAS:

Como investigadoras del tema VALORES HUMANOS QUE SE VULNERAN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN RAZÓN AL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL investigación derivada del estudio internacional Kofarips, declaramos:

1. Que con este estudio pretendemos conocer: ¿De qué manera se ve afectado el perfil valoral de los docentes del INTEP del norte del Valle del Cauca, de acuerdo al sistema de contratación Laboral?.
2. Que para ello nos proponemos utilizar técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de la información (Entrevista y Test Valanti), Los cuales no representan riesgos físicos ni psicológicos para las personas participantes.
3. Que, en cumplimiento de la normatividad vigente sobre protección de datos de carácter personal, la información que usted nos proporcione para esta investigación, será tratada de acuerdo con la exclusiva finalidad científica del proyecto, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de quienes, libre y voluntariamente, hayan tenido la amabilidad de mostrarnos algunas facetas de su experiencia laboral.
4. Que los resultados de la investigación facilitaran el progreso el progreso en el conocimiento del tema y Determinar de qué manera se ve afectado el perfil valoral de los docentes que permita proponer estrategias de intervención orientadas a la revisión del sistema de contratación Laboral, sin aludir a ninguna organización en particular.
5. Que, como primeras responsables de la investigación, estamos localizables y disponibles (en los teléfonos arriba señalados) para las aclaraciones o precisiones pertinentes y oportunas sobre la investigación.

DECLARACIÓN DE LA PERSONA PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN

1. Que, he recibido:

- a. La información adecuada sobre los objetivos y procedimientos del proyecto
- b. El reconocimiento suficiente de mis derechos a la confidencialidad y al anonimato.
- c. La información sobre el derecho que tengo de conocer los resultados de la investigación.

2. Que, he decidido:

- a. participar libre y voluntariamente en el mismo.
- b. Autorizar a los investigadores responsables al uso de las informaciones generales para los fines del proyecto, incluyendo la propiedad intelectual y la divulgación pública y científica de los resultados.

Nombre y Apellidos _____

Teléfono de Contacto _____

Lugar y Fecha _____

Email _____

Firma _____

HOJA DE RESPUESTA PRUEBA VALANTI.



Cuestionario

Nombre:				Edad:				Sexo: Hombre		Mujer	
Ciudad:				Ocupación:				Empresa:			
Estudios:		Secundaria		Técnico		Universitario		Otro:			

Por favor, marque cero, uno, dos o tres puntos en las casillas del centro, según la importancia que usted le da a cada frase en su vida personal. Las únicas opciones de respuesta

Son: 3-0 0-3 2-1 1-2 **Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3.**

1	Muestro dedicación a las personas que amo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Actúo con perseverancia
2	Soy Tolerante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Prefiero actuar con ética
3	Al pensar, utilizo mi intuición o sexto sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento una persona digna
4	Logro buena concentración mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Perdono todas las ofensas de cualquier persona
5	Normalmente razono mucho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me destaco por el liderazgo en mis acciones
6	Pienso con integridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me coloco objetivos y metas en mi vida personal
7	Soy una persona de iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo normalmente soy curioso
8	Doy amor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Para pensar hago síntesis de las distintas ideas
9	Me siento en calma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pienso con veracidad

Segunda Parte

Por favor, marque cero, uno, dos o tres en las casillas del centro, para la frase **más inaceptable**, según su juicio. El puntaje más alto, será para la frase que indique lo **peor**. Las únicas opciones de respuesta son:

3-0 0-3 2-1 1-2

Siempre la suma de puntos de las dos casillas debe ser 3

10	Irrespetar la propiedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sentir inquietud
11	Ser irresponsable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ser desconsiderado hacia cualquier persona
12	Caer en contradicciones al pensar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sentir intolerancia
13	Ser violento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Actuar con cobardía

14	Sentirse presumido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Generar divisiones y discordia entre los seres humanos
15	Ser cruel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sentir ira
16	Pensar con confusión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tener odio en el corazón
17	Decir blasfemias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ser escandaloso
18	Crear desigualdades entre los seres humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Apasionarse por una idea
19	Sentirse inconstante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Crear rivalidad hacia otros
20	Pensamientos irracionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Traicionar a un desconocido
21	Ostentar las riquezas materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sentirse infeliz
22	Entorpecer la cooperación entre los seres humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La maldad
23	Odiar a cualquier ser de la naturaleza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hacer distinciones entre las personas
24	Sentirse intranquilo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ser infiel
25	Tener la mente dispersa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mostrar apatía al pensar
26	La injusticia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sentirse angustiado
27	Vengarse de los que odian a todo el mundo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vengarse del que hace daño a un familiar
28	Usar abusivamente el poder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Distraerse
29	Ser desagradecido con los que ayudan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ser egoísta con todos
30	Cualquier forma de irrespeto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Odiar

TABLA GENERAL RESULTADOS VALANTI

Mas importante		Menos importante	
	Verdad		Verdad
6	30%	2	10%
	Rectitud		Rectitud
5	25%	4	20%
	Paz		Paz
3	15%	5	25%
	Amor		Amor
2	10%	5	25%
	No violencia		No violencia
4	20%	4	20%

La tabla anterior discrimina los valores que fueron más importantes y menos importantes para los veinte docentes que participaron. A continuación, se presentan las gráficas discriminadas así:

Se evidencia que el 30% de los docentes del INTEP que corresponden a seis, refieren como importante el valor de la verdad; mientras que el 10% que equivale a dos docentes lo consideran poco importante

En lo referente al valor de la rectitud el 25% que corresponde a cinco consideran este valor muy importante; mientras que el 20% que equivale a 4 docentes lo perciben como poco importante; es de anotar que con referencia a este valor hay una aproximación

En lo que respecta al valor de la paz 15% de docentes que corresponde a 3 lo perciben como muy importante mientras que el 25% que corresponde a 5 docentes lo expresan como poco importante.

En lo relacionado al valor del amor el 10% que corresponde a dos docentes lo exponen como muy importante, mientras que el 25% que equivale a 5 lo perciben como poco importante.

En el valor de la no violencia se evidencia que el 20% que corresponde 4 lo consideran muy importante; mientras que el otro 20% que corresponde a 4 manifiestan que es menos importante.

Es de anotar que los valores de paz y amor son los valores que se presentan como menos importantes para los docentes del INTEP reflejándose esto en

Sin embargo el valor de la no violencia se encuentra en un nivel igual lo que manifiesta que hay docentes que en ocasiones actúan de manera pacífica, evitando conflictos, quizá

reprimiéndolos, mientras que otros expresan inadecuadamente sus malestares, hasta el punto de ocasionar dificultades en su relacionamiento.

