

Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes

¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?





Editorial
UNIMAR

Colección Resultado de Investigación

Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes

¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?

Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes

¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?

Carolina Cabrera Gómez

San Juan de Pasto

Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes
¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?

Autora: Carolina Cabrera Gómez

Editor: Luz Elida Vera Hernández, Editorial UNIMAR

Fecha de publicación: Julio de 2017

Páginas: 115

ISBN: 978-958-56273-4-5

Existencias

1 Libro Biblioteca Nacional - Libros (consecutivo)

Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes
¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?

Autora: Carolina Cabrera Gómez

Entidad editora: Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

Fecha de publicación: Julio de 2017

Páginas: 115

ISBN: 978-958-56273-4-5

Edición: Primera

Formato: 18x25

Colección: Resultado de Investigación

Materia: Psicología

Materia tópic:

Palabras clave: valores corporativos, universidad, valores personales, docentes, profesionales, formación

País/Ciudad: Colombia / San Juan de Pasto

Idioma: Español

Menciones: Ninguna

Visibilidad: Página web Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

Tipo de contenido: Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes

© Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

© Carolina Cabrera Gómez

Editorial UNIMAR

Luz Elida Vera Hernández

Directora Editorial UNIMAR

Ana Cristina Chávez López

Corrección de Estilo

David Armando Santacruz Perafán

Diseño y Diagramación

Correspondencia:

Editorial UNIMAR, Universidad Mariana

San Juan de Pasto, Nariño, Colombia, Calle 18 No. 34 - 104

Tel: 7314923 Ext. 185

E-mail: editorialuniar@umariana.edu.co

Depósito Legal

Biblioteca Nacional de Colombia, Grupo Procesos Técnicos, Calle 24, No. 5-60 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Luis Carlos Galán Sarmiento, Congreso de la República de Colombia, Dirección General Administrativa, Carrera 6 No. 8-94 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Central Gabriel García Márquez, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, Carrera 45 No. 26-85 Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural Leopoldo López Álvarez - Área Cultural del Banco de la República de Pasto, Calle 19 No. 21-27 San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Rivas Sacconi, Instituto Caro y Cuervo, Sede Centro, Calle 10 No. 4-69 Bogotá D.C. y sede Yerbabuena, Kilómetro 24 autopista Norte Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural y Biblioteca Julio Mario Santo Domingo, Calle 170 No. 67-51 Bogotá D.C., Colombia.

Parque Biblioteca España, Cra. 33B # 107ª - 100, Medellín, Colombia.

Biblioteca Hna. Elisabeth Guerrero N. f.m.i. Calle 18 No. 34-104 Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero, Universidad de Nariño, Calle 18 Carrera 50, Ciudad Universitaria Torobajo, San Juan de Pasto, Colombia.

Disponible:

Cítese como: Cabrera, C. (2017). *Valores corporativos de las Universidades y Valores personales de los Docentes. ¿Qué valores trazan la formación de los futuros profesionales?*. San Juan de Pasto: Editorial UNIMAR.

Las opiniones contenidas en el presente libro no comprometen a la Editorial UNIMAR ni a la Universidad Mariana, puesto que son responsabilidad única y exclusiva de las autoras, de igual manera, éstos, han declarado que en su totalidad es producción intelectual propia, en donde aquella información tomada de otras publicaciones o fuentes, propiedad de otros autores, está debidamente citada y referenciada, tanto en el desarrollo del documento como en las secciones respectivas a la bibliografía.

El material de este libro puede ser reproducido sin autorización para uso personal o en el aula de clase, siempre y cuando se mencione como fuente su título, autores y editorial. Para la reproducción con cualquier otro fin es necesaria la autorización de la Editorial UNIMAR de la Universidad Mariana.

Agradecimientos

A mi hija y a mi esposo por su amor libre e incondicional,

A mi familia por su afecto,

A Cristhian Paz, mi amigo y compañero en el desarrollo de esta investigación.

A mis amigos por su compañía,

A la Universidad Mariana por su interés en la investigación.

Índice

Introducción	15
Capítulo I ¿Qué son los valores?	18
Capítulo II ¿Qué busca entender el estudio de valores?	22
Capítulo III ¿Cómo fueron estudiados los valores corporativos y personales?	26
Capítulo IV ¿Cómo se planteó el estudio?	30
Capítulo V ¿Quiénes participaron en el estudio?	34
Capítulo VI Las variables del estudio	38
Capítulo VII Los valores corporativos de las IES	44
Capítulo VIII Los valores corporativos recurrentes en las IES	70
Capítulo IX ¿Existe ajuste del perfil de valores docentes respecto a los valores corporativos?	74
Capítulo X Valores prioritarios para las IES	80
Capítulo XI ¿Existe ajuste del perfil de Valores Docentes respecto a los Valores corporativos?	90
Capítulo XII Importancia de la formación en valores en las IES	96
Capítulo XIII ¿Qué buscan las universidades?, ¿Qué necesita la sociedad?	102
Conclusiones	107
Recomendaciones	108
Referencias	110
Bibliografía	113

Lista de Tablas

Tabla 1. Cálculo de muestra por universidad.	36
Tabla 2. Cuestionarios correctamente diligenciados.	36
Tabla 3. Variables del estudio: Valores personales y Valores corporativos.	39
Tabla 4. Revisión documental: Principios y Valores.	47
Tabla 5. Revisión documental: Misión y Visión.	63
Tabla 6. Compilado de valores de las universidades	71
Tabla 7. Prioridad de Valores por cada institución	81
Tabla 8. Valores corporativos por universidad: en primero y segundo orden	83
Tabla 9. Valores corporativos por universidad. Perfil por orden de relevancia	84
Tabla 10. Test de normalidad	91
Tabla 11. Kruskal-Wallis Test	92
Tabla 12. Friedman Test	93
Tabla 13. Kendall Test	93

Lista de Figuras

Figura 1. Valores corporativos de los niveles: Físico, Emocional, Intelectual, Psíquico y Espiritual.	83
Figura 2. Cinco niveles de la personalidad y su relación con los valores.	87
Figura 3. Gráfico de barras del grado de ajuste del perfil.	94
Figura 4. Gráfico de cajas y bigotes.	94
Figura 5. Ajuste del docente con el perfil de cada universidad.	95
Figura 6. Valores actuales - Valores propuestos para la sociedad de hoy.	103
Figura 7. Representación de los valores.	104

Introducción

Este libro permite conocer el grado de alineación entre los valores institucionales y personales de los profesores de las instituciones de educación superior (IES) de la ciudad de Pasto-Nariño, y el grado de alineación referido al nivel de ajuste del perfil del docente al perfil esperado por la institución. Los valores macro que se evaluó fueron: la paz, la rectitud, la verdad, la no violencia y el amor. Este estudio muestra cómo la priorización de valores puede dar luces para la toma de decisiones.

Cuando se piensa en tantas muertes por causa de la guerra como la del niño sirio Aylan Kurdi de tres años ocurrida en el mes de septiembre del año 2015¹, muchas personas desean la paz para que actos como éste no vuelvan a suceder, pero ¿qué se entiende por el concepto de paz? esta palabra se menciona a lo largo del libro, pero se podría mencionar que es el acto por el cual las emociones son reguladas evitando la agresión; entonces es cuando se puede entender como el pensar en paz; en el caso de Aylan define que la vida depende de las emociones de cada persona y cómo ésta influye en la toma de decisiones de un grupo. ¿Qué se entiende por rectitud? Es una conducta seguida de las normas y leyes, y si se piensa desde la rectitud, se creará dar claridad a lo sucedido a través de las normas y leyes de cada país. ¿Qué se entiende por verdad? Se manifiesta desde el pensar, el razonamiento de causas y consecuencias y seguramente habrá mil razones sociopolíticas que expliquen los hechos sucedidos. ¿Qué se entiende del amor? es la fuerza que conecta a los seres humanos desde el afecto; allí es cuando hechos como el mencionado no tienen lugar a ningún tipo de justificación. Y finalmente, ¿qué se entiende por la no violencia? Es una profunda conexión con la vida, es de orden espiritual donde se enfoca en el ser y existe un respeto absoluto de la vida y la conservación incondicional de la misma. Es importante mencionar cómo el valor del amor y la no violencia son los últimos en prioridad de las IES; lo que podría mostrar como los profesionales que se están formando tienen una misión más enmarcada en la rectitud, la verdad y la paz.

¹ Él, su padre, su madre y su hermano de 5 años intentaban buscar refugio en Grecia, agobiados por la guerra en Siria, su país de origen, pero su embarcación naufragó y murieron ahogados. Sólo sobrevivió el padre.

Ahora, ¿qué se piensa al interior de las instituciones de educación, más específicamente en las IES sobre algunos de sus egresados filósofos, médicos, abogados, contadores, sociólogos, etc. que obtienen sus títulos pero no piensan en el bienestar común, sino en el propio? Se comienza a comprender un panorama donde la violencia no solamente está afuera ni en lo que día a día se ve en los noticieros, sino que hace parte de la cotidianidad, de las aulas de clase donde los docentes no se forman en la no-violencia, y donde se omite su enseñanza a través de la palabra y el acto. De pronto aparece en el texto de las misiones de las IES, pero la pregunta es: ¿Se está vivenciando?

La mayoría de personas en el mundo espera que cese la violencia, más aún en un país como Colombia, que ha sufrido por años las barbaries de los diferentes poderes que en busca de un interés particular -paradójicamente de muchas personas, o sea de los que más influyen en otros-, mantienen en una guerra fría al resto de la sociedad y además la hacen parte de ella.

Posteriormente se encontró que los docentes de algunas universidades se ajustan más a los valores corporativos, mientras que otros no, y también que el no ajuste de su perfil radica en los valores elevados de las IES y la falta de selección, inducción o reinducción de sus docentes en la identificación y desarrollo de estos valores.

El presente estudio también explica por qué la paz no es lo mismo que la no-violencia y de allí reorienta la forma de ver el cambio social desde otro punto de vista.

Para conservar la privacidad de las universidades, se consideró oportuno codificar su nombre con una letra; en este sentido, cada una de las instituciones tendrá una letra: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, que representan las 10 universidades estudiadas.

Capítulo I

¿Qué son los valores?

Las IES cuentan con una misión y unos valores corporativos que les dan direccionamiento a sus procesos, creados con el fin de que sus trabajadores cuenten o se formen en ellos, para que estén alineados a lo que busca la universidad en su esencia. Los valores corporativos no deben ser solamente documentos, sino que, a través de los valores personales en acciones que legitiman el horizonte misional planeado, deben hacerse evidentes. Al respecto Puig (1995) menciona:

(...) aunque los valores se refieren claramente al ámbito de lo moral, su funcionamiento en la toma de decisiones morales es menos autónomo de lo que pudiera parecer. Los valores en buena medida iluminan el juicio y la acción moral, pero a la vez esos mismos valores se describen y redefinen mediante el análisis de los hechos controvertidos. Por lo tanto, y pese a la relevancia que sin duda alguna tienen los contenidos de valor, no debemos entenderlos de manera separada ni superior respecto de los contenidos procedimentales, factuales o conceptuales. (p. 121).

Los valores muestran la relación con el otro y con el mundo; no únicamente enmarcan los pensamientos, emociones, sensaciones y comportamientos, y se convierten en el centro el ser; son la coherencia positiva de todas las anteriores, en relación con todas las formas de existencia.

Fabelo (2004) puntualiza que los valores tienen un sistema subjetivo que se evidencia en un plano colectivo. De esta manera definen el tejido social, ya que no sólo involucran lo que piensa el individuo, sino como este pensamiento se convierte en un comportamiento que define una comunidad. Scheler (1967), por su parte, destaca los valores como el fundamento en el que las personas se basan para gustar de algo o negarlo. Define de cierta manera la reacción que la persona tiene ante el mundo y como ésta provoca relaciones positivas o negativas.

Teniendo en cuenta que las organizaciones son un tejido social, éstas comenzaron creando valores corporativos para trabajar el aspecto de la relación humana; sin embargo, y a pesar de este intento, los valores corporativos aún se alejan de los valores personales de muchos individuos, debido a que no existe una planificación estratégica que defina cómo se debe permear todos los procesos de gestión humana.

Rokeach (2000) trabaja el concepto de valores y los define en: -terminales, aquéllos que se refieren a los fines deseables de existencia; las metas que un individuo quisiera lograr a lo largo de su existencia, e -instrumentales, las maneras

predilectas de comportamiento o los medios de lograr los valores terminales de cada uno. En las IES se puede ver cómo los valores corporativos se convierten en valores instrumentales. Cabe pensar si los valores existenciales de los trabajadores y más enfáticamente de los docentes que trabajan en ellas, están orientados a los instrumentales que éstas buscan.

Así, los valores instrumentales requieren convertirse en formas de relación. Siliceo, Casares y González (1999), los definen como una norma de comportamiento magnífica que puede tener una persona y se refleja a los otros, determinando los canales de comunicación entre todos los que conforman una organización.

Si los valores corporativos son permeados, es posible una sincronización de los fines de la organización con lo que recibe el usuario / cliente; en el caso de este estudio, los estudiantes y comunidad en general. De allí que Bohlander, Snell y Sherman (2001) describan los valores como la filosofía de vida personal y laboral de quienes trabajan; por ello, son transversales a todo lo que hacen. Ajzen y Fishbein (1980) sostienen que los valores influyen en las decisiones y la forma como se percibe lo que sucede en la organización, y que todas las actuaciones están mediadas por ellos.

Y más allá de las relaciones, que sin duda son muy importantes, Drucker (1995) expresa que los valores en el siglo XXI son parte de la construcción de una nueva ética que busca la humanización de las organizaciones. En este sentido, los valores se convierten, más que en un tema de interés para las organizaciones, en un llamado hacia una nueva era de gestión humana.

De allí que Schein (2004) enfatiza que lo que sucede en una organización, es el resultado de la dinámica de valores. Además, éstos son una fuerza que impulsa hacia un comportamiento; por ello García y Dolan (2003) aclaran que los valores dan sentido para que el potencial humano se ponga en acción hacia el emprendimiento.

Esa fuerza que da impulso proviene del sentido que cada persona tiene sobre un valor aprendido durante su vida o durante su estadía laboral en formación de la identidad organizacional; por ello Schwartz, (s.f., citado por Molero, 2003) menciona que los valores dan un sentido o sirven de principio de vida a las personas o instituciones, motivo por el cual las organizaciones comienzan a entender su sentido vital de existencia; a convertir el tema de valores en el eje de sus objetivos estratégicos a través del análisis y el estudio de su transversalidad; a revisar si se entiende la magnitud del enfoque de valores.

Berger (2001, citado por Pestaña, 2004) explica que éstos pueden ser comprendidos desde dos esferas: la estética, que es la percepción que tiene el ser humano frente al comportamiento humano, y la ética que estudia este comportamiento en relación con lo positivo o negativo del mismo. De allí, que la estética y la ética sean macro categorías de reflexión frente a lo que una organización va a planear, como sus valores corporativos.

Por su parte, Escobar (2001) crea un cuestionario² que mide cinco grandes valores: la verdad, la rectitud, la paz, la no-violencia y el amor, buscando entender si los valores corporativos se alinean a los valores personales en una organización, ya que para él, el éxito de una empresa depende de la coherencia de los valores entre sus miembros. Para ello propone que los valores sean puntuados en una escala de Muy bajo, Bajo, Promedio, Alto, Muy alto, de acuerdo con la prioridad que la organización les dé. Por eso, los valores corporativos y los valores personales se convierten en una conjunción que, alienada, puede prospectivamente lograr el éxito de una organización.

Por esta razón, el enfoque por valores ya hace parte de la planeación estratégica, donde se crea pruebas validadas para su medición y donde se busca que quede explícita y clara para todos aquellos que hacen parte de una organización. Dess y Lumpkin (2003) mencionan que los valores corporativos, definidos en procesos y procedimientos claros de comportamiento, definen una organización ética.

En este orden de ideas, Soto, Valente y Stagg (2009) resaltan que la aplicabilidad de los valores es ya una exigencia para las organizaciones y que la coherencia organizacional entre los valores corporativos y los valores personales no solamente dan lugar al progreso de una institución, sino que aportan también al progreso humano de la sociedad.

² Valanti, que representa los valores y antivalores.

Capítulo

¿Qué busca entender el Estudio de Valores?

El presente estudio buscó, en su objetivo general, verificar la alineación de los valores corporativos con los valores personales de los docentes de las IES del municipio de Pasto.

Los valores corporativos en las empresas son los lineamientos que dan sentido y direccionamiento a los procesos y que, en conjunto con la misión y la visión, determinan el propósito y la proyección de las mismas. Los valores definen la forma correcta de actuar de las personas que trabajan en una organización, los cuales se convierten en un elemento motivador que crea sentido de identidad al personal, y son una guía al momento de tomar decisiones, definiéndose así en las investigaciones actuales, como la plataforma estratégica de una empresa.

Los valores personales son, según Siliceo et al., (1999), normas ideales de comportamiento bajo las cuales se desenvuelve un individuo e interacciona con su entorno, los cuales son evidenciados a través de los comportamientos de los colaboradores en la empresa, que afectan positiva o negativamente su desempeño.

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación se formuló a partir de la siguiente pregunta: ¿Existe alineación entre los valores personales de los docentes y los valores corporativos de las IES?, pensando en la coherencia entre los valores que fundamentan las instituciones y los valores de los docentes que en ellas laboran.

El trabajo investigativo se desarrolló en el contexto de las universidades, puesto que en este momento la educación superior está generando procesos de acreditación de alta calidad y requiere que su principal activo, el ser humano, se sienta identificado con su institución, para que así todo su capital intelectual se dirija hacia los objetivos y metas de la misma.

Con el primer objetivo específico, Identificar los valores corporativos de las IES, se realizó el vaciado de información y se creó una matriz de compilación de los valores de todas las universidades, de acuerdo con la base teórica de Valanti, que es la prueba creada por Escobar (2001) para medir valores y antivalores personales. Para lograr la confiabilidad del cuestionario se hizo un análisis estadístico para cada una de las cinco escalas. Para llegar al cuestionario mencionado se realizó un análisis estadístico de cada una de las cinco escalas por medio de coeficientes de confiabilidad Alpha explicadas en el manual de uso.

El segundo objetivo, Determinar los valores personales de los docentes de las IES, se hizo bajo un desarrollo metodológico cuantitativo de nueve instituciones de educación superior de la ciudad de Pasto. A través del análisis estadístico que se muestra en este informe, se puede medir las conductas de los docentes en 5 niveles, a saber: Intelectual, Físico, Emocional, Psíquico y Espiritual. Para esta evaluación se adaptó el cuestionario de valores y antivalores Valanti a una plataforma virtual que permitiera su diligenciamiento más efectivo, bajo la aprobación y consentimiento de su autor, el Dr. Octavio Escobar, quien ha colaborado en la revisión y desarrollo de este proceso de investigación.

De acuerdo con el alcance del proyecto, se propone, mediante el tercer objetivo, hacer la correlación de los valores corporativos y los valores personales de los docentes, para finalmente diseñar una propuesta dirigida hacia la reinducción, selección y evaluación de los docentes, según los valores corporativos de las IES.

Capítulo



¿Cómo fueron estudiados los valores corporativos y personales?

El objetivo general de la investigación fue verificar la alineación de los valores personales del docente con los valores corporativos de las universidades en el municipio de Pasto; para ello se hizo un primer estudio de tipo cualitativo que se desarrolló a través del primer objetivo específico de este estudio, para lo cual se indagó en el horizonte misional de las IES a través de una revisión documental que arrojó 481 valores en total, para, posteriormente, por medio del análisis de recurrencias, quedar en 123, divididos de acuerdo con la clasificación de valores utilizada por Escobar (2001): Verdad, Rectitud, Paz, No-violencia, y Amor.

De acuerdo con esta clasificación, el valor de la Rectitud fue el más recurrente: 39 en total, seguido de Paz 35, Verdad 20, Amor 17 y No-violencia 12, lo cual permite concluir, por medio del análisis de recurrencias, que los valores que prevalecen en el horizonte misional de las IES de San Juan de Pasto son los que corresponden a valores como el deber, la puntualidad, el orden, seguidos de valores como autocontrol, calma, paciencia; posterior a ello están los valores como el espíritu investigativo, la curiosidad, el autoanálisis, seguidos del amor, con valores como alegría, bondad, apoyo y, finalmente, con la no-violencia, están los valores de hermandad, justicia y respeto absoluto por las otras personas en sus diferencias.

Teniendo en cuenta que del horizonte misional se desprenden los planes estratégicos de las IES, este estudio muestra que se les da más importancia a unos valores que a otros y surge la pregunta: ¿Esta dinámica responde a las necesidades del contexto, la identidad corporativa y la formación que se requiere para los futuros profesionales?

Posteriormente, se realizó un estudio cuantitativo; el proceso consistió en determinar una escala de valoración de las respuestas dadas por cada docente al cuestionario Valanti, generando un orden de prioridad según la importancia de los valores personales de cada uno. En consecuencia, se procede al último objetivo que consiste en hacer la relación entre valores corporativos y valores personales mediante condicionales lógicos y procedimientos comparativos; se efectúa el análisis de cada docente con el perfil de ajuste realizado para cada institución.

El proceso finaliza con la generación de un valor de ajuste individual entre los valores del docente y la institución donde labora. Para ampliar la comprobación de si las diferencias observadas entre el puntaje de ajuste de las distintas universidades tienen significancia estadística, se aplicó otras pruebas no paramétricas: el test de Friedman y el test de Kendall. Los resultados muestran que las diferencias son significativas con un p. valor menor a 0.001. El primer grupo representa una mayor alineación y lo conforman las universidades: A, B, C, D y E. El segundo grupo, con menores niveles de alineación, está conformado por las universidades F, G y H. Finalmente, se compara los valores de ajuste de cada institución con respecto al total de todas las universidades, y se encuentra que la mayoría de los docentes que participaron en este estudio, se alinea con los valores corporativos de la Universidad E, seguida por la C, B, I, A, D, F, G y, en último lugar, (con el perfil más exigente) la universidad H.

Capítulo IV

¿Cómo se planteó el estudio?

Surgió la pregunta: **¿Existe alineación entre los valores** personales de los docentes y los valores corporativos de las IES en la ciudad de San Juan de Pasto?

Y se creó los siguientes objetivos para dar respuesta a ello; el objetivo general fue:

Verificar la alineación de los valores personales de los docentes con los valores corporativos de las universidades en el municipio de Pasto.

Y surgieron los objetivos específicos para analizar la relación entre las variables: valores personales y valores corporativos, así:

- Identificar los valores corporativos de las IES.
- Determinar los valores personales de los docentes de las IES.
- Correlacionar los valores corporativos de las IES con los valores personales de los docentes.
- Diseñar una propuesta dirigida a la reinducción, selección y evaluación de los docentes, según los valores corporativos de las IES.

Para resolver los anteriores objetivos se pensó en un paradigma mixto, que permitió comprender hechos y datos, los cuales, una vez reunidos, mostraron la relación entre dos variables, en este caso: valores corporativos y valores personales.

Para el primer objetivo específico se hizo un estudio de tipo cualitativo, el cual permite abordar documentos no numéricos y destilar la información para condensarla en sus aspectos más importantes. El diseño para este objetivo tuvo como técnica principal la destilación de información, que posibilita descubrir las ideas principales de un texto, y posteriormente un análisis por recurrencias que hace posible condensar en un constructo varias ideas con un mismo significado.

Se trabajó el enfoque histórico-hermenéutico, donde los documentos desempeñan un papel crucial para otorgar significados a los datos que surgen de lo investigado, aunque éstos por sí solos no poseen dichos significados, excepto cuando son

articulados a la generalidad, y precisamente allí es donde la teoría cumple su cometido.

Para la recolección de la información del primer objetivo se utilizó el análisis documental (como técnica de apoyo); se revisó los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de todas las universidades, donde se encontraba la misión, visión y principios corporativos, de donde se obtiene todos los valores contenidos en ellas.

Para el segundo objetivo específico se utilizó la Metodología cuantitativa que permite examinar los datos de manera científica o de manera más específica en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística. Se aplicó un diseño correlacional, el cual hizo posible analizar la relación entre variables; en este caso, los valores personales y los valores corporativos, y en último lugar se escogió realizar un ajuste de perfil que permitió relacionar variables cualitativas con cuantitativas para obtener una aproximación a una realidad contextual desde un análisis mixto.

Se trabajó el enfoque empírico-analítico, donde se da el fraccionamiento de la realidad, lo cual facilita el análisis de sus partes y las características más relevantes para ir las analizando poco a poco. Tales características son las variables que cumplen funciones dentro de una estructura. Esto es, lo analítico está en la segmentación o desagregación del sistema que estudia, para que, al demostrarlos, aparezca la forma de predecir, controlar y explicar relaciones causales internas y externas.

Para la recolección de la información se utilizó el Cuestionario de Valores y Antivalores - Valanti, instrumento psicológico sistematizado que ofrece la oportunidad de predecir la escala de valores de sus empleados y de los candidatos a formar parte de su organización y, a partir de su diagnóstico, formar grupos de trabajo congruentes con los valores que gobiernan su empresa, potenciar la formación de los empleados, fomentar una cultura organizacional y mejorar la calidad del trabajo, así como el clima laboral de la misma.

El Valanti no sólo determina si los valores de los empleados coinciden con los de su organización, su misión y su visión, en general, sino que, además, se sabrá si los valores de los empleados están acordes con los cargos que ocupan. El instrumento psicológico mide cinco áreas de valores, a saber: 1- Área Intelectual, cuya función es el Pensar, y según la cual el valor primordial es la Verdad. 2- Área Física, donde la función destacada es el Actuar y el valor principal es la Rectitud. 3- Área Emocional, donde priman la función Tener Paz y el valor Paz. 4- Área Afectiva, la cual tiene por función Relacionarse, donde se destaca el valor Amor. 5- Área Ética-Espiritual, cuya función es Ser, y el valor que se destaca es la No-violencia.

Los objetivos del Valanti son: Medir la prioridad en la escala de valores del sujeto, medir el juicio del sujeto ante una situación que se plantea desde el deber ser, mostrar el sistema de creencias que apoya la posición de valores del sujeto, comparándolo con el sistema de valores de la organización donde trabaja o del cargo que desempeña, y determinar si los valores del sujeto coinciden con los de la organización donde trabaja.

Capítulo V

¿Quiénes participaron en el estudio?

La muestra es un subgrupo de la población, y se la puede identificar como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, al que se denomina población. Pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que se selecciona una muestra, queriendo reflejar fielmente todo el grupo de personas.

La población que se consideró para esta investigación, teniendo en cuenta el reporte del Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2010), para las universidades seleccionadas, es de 2.215 docentes.

En este estudio se utiliza una muestra probabilística por proporción. Aquí, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos; la muestra se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la misma. Es importante mencionar que en este tipo de muestreo se puede medir el tamaño del error de las predicciones elaboradas previamente.

El cálculo de la muestra se realizó así:

Tamaño del Universo	=	2.116 docentes
Error máximo aceptable	=	5 %
Porcentaje estimado de la muestra	=	50 %
Nivel deseado de confianza	=	95

En donde el nivel de confianza es el monto de incertidumbre que se está dispuesto a tolerar. Por lo tanto, mientras mayor sea el nivel de certeza, más alto deberá ser este número.

El error máximo aceptable es el monto de error que se puede tolerar. Según Ardila e Hidalgo (2014, p. 29), “una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión; este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga, debería tener; mientras más bajo, por cierto, es mejor y más exacto”.

Por otra parte, el porcentaje estimado de la muestra es el porcentaje de ésta que respondió de una forma específica. Si el 90 % de ella elige la Marca A, se puede estar bastante seguro de que la población elegiría la Marca A.

Para el cálculo de la muestra en este estudio, se utilizó el software STATS, obteniendo como resultado un total de 328 individuos a quienes se debe aplicar los instrumentos. Sin embargo, una Universidad decidió no participar en el estudio, lo que disminuyó la muestra de 13 personas, quedando en total, 315.

En la Tabla 1 se encuentra la relación de la muestra por universidad, de acuerdo con la proporción estadística:

Tabla 1. *Cálculo de muestra por universidad*

Universidad	Total, Docentes de 10 universidades	Muestra Docentes x Muestra Total / Universo
A	26	4
B	388	58
C	119	18
D	19	3
E	850	126
F	101	15
G	344	51
H	13	2
I	256	38
Total		315

El instrumento se aplicó a 328 docentes de acuerdo con el cálculo de la muestra. Desafortunadamente, no todos los instrumentos fueron correctamente diligenciados. A continuación, la Tabla 2 muestra el número definitivo de cuestionarios que hicieron parte del análisis estadístico.

Tabla 2. *Cuestionarios correctamente diligenciados*

Universidad	Total cuestionarios correctos
A	5
B	32
C	17
D	5
E	129
F	14
G	51
H	2
I	38
Total	293

Capítulo VI

Las Variables del Estudio

Tabla 3. Variables del estudio: Valores Personales y Valores Corporativos

Denominación	Niveles	Valores	
Variable Dependiente:	Nivel intelectual	Verdad	
	Función: pensar		
	Nivel físico	Rectitud	
	Función: actuar		
	Nivel emocional	Paz	
	Función: sentir		
	Valores Personales	Nivel psíquico	Amor
		Función: intuir	
Nivel espiritual		No-violencia	
Función: ser			
Variable Independiente:	Nivel Intelectual: Función: Pensar Valor: Verdad	Visión global	
		Innovación	
		Entendimiento	
		Cultivación de la destreza	
		Imaginación	
		Incertidumbre	
		Capacidad de decisión	
		Conocimiento	
		Discernimiento	
		Propositivos	
		Sabiduría	
		Calidad	
		Espíritu crítico	
		Globalización del conocimiento	
		Autorregulación	
		Inteligencia emocional	
		Razón	
		Verdad	
		Autoconocimiento	
		Potencialidad individual y colectiva	
Valores Corporativos	Nivel Físico	Autoridad	
	Función: Actuar	Juicio acertado	
		Acción política efectiva	
	Valor: Rectitud	Prudencia	

Elocuencia
Proficiencia
Rectitud
Normativo
Autodesarrollo
Responsabilidad
Rectitud política
Voluntad, libertad, autogestión
Espíritu emprendedor, eficiencia
Conciencia moral
Compromiso
Sinceridad
Emprendimiento
Excelencia
Autodeterminación
Ética
Autonomía
Autenticidad
Valores éticos y morales
Estética, capacidad de afrontar el cambio
Flexibilidad, pertinencia
Respeto, transparencia
Liderazgo
Capacidad de elección
Espíritu bullente
Espíritu inquisitivo
Espíritu preciso
Espíritu enfocado
Honestidad
Confianza
Credibilidad
Lealtad
Fidelidad
Honor
Buena fe
Sociedad abierta y justa
Inclusión
Unidad en la diversidad
Voluntad de eticidad

Nivel Emocional
Función: Sentir
Valor: Paz

Libre expresión

Sentido de pertenencia

Tolerancia

Dignidad laboral

Educación popular

Igualdad social

Igualdad política

Oportunidad, derechos individuales y colectivos

Esperanza

Comunicación integralidad

Diálogo

Caridad

Solidaridad, equidad

Democracia, desarrollo comunitario

Convivencia

Aceptación de la diversidad

Armonía corporal

Derechos humanos

Intersubjetividad

Dignidad humana

Ético-político

Bienestar individual y colectivo

Reciprocidad

Acuerdo colectivo

Pluralismo

Paz

Respeto por la diversidad

Proyecto de vida

Libertad de autogobernarse

Autodeterminación colectiva

Corresponsabilidad

<p>Nivel Espiritual</p> <p>Función: Ser</p> <p>Valor: No Violencia</p>	Sostenimiento del ecosistema y prevención del impacto
	Compromiso con el desarrollo social
	Comprensión humanista cristiana de la realidad
	Desarrollo humano sostenible
	Servicio para el bien social
	Respeto a la vida, conservación y protección de todas las formas de existencia
	Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad, comunidades y etnias.
	Desarrollo económico, social y humano
	Trascendencia a través de la espiritualidad
	Seguridad alimentaria
Rescate de tradiciones	
Restauración del tejido social.	
<p>Nivel Psíquico</p> <p>Función: Intuir</p> <p>Valor: Amor</p>	Benevolencia
	Fortitud
	Apoyo
	Cooperación
	Espíritu apasionado
	Consideración, aceptación
	Amor
	Escucha
	Amabilidad
	Cortesía
	Socio-afectivo
	Actitud pródiga
	Actitud proactiva
	Compasión
Tolerancia	
Felicidad colectiva	
Fraternidad	

Capítulo VII

Los Valores Corporativos de las IES

Para dar cumplimiento con el primer objetivo específico, se realizó una revisión documental, indagando en la plataforma estratégica de las universidades, su misión, visión y valores corporativos obtenidos del PEI, el Estatuto general, el Reglamento de educadores y el Modelo pedagógico. Por medio de esta revisión y la destilación de la información, se encontró 129 valores, presentes en todas las universidades.

Posteriormente se creó una matriz de análisis donde se seleccionó los valores, de acuerdo con la conceptualización de Escobar (2001), con los niveles o dimensiones: Intelectual, Emocional, Físico, Psíquico, Espiritual.

Según Escobar (2001), autor de la prueba, el ser humano posee estas dimensiones: Intelectual (pensar), Emocional (sentir), Físico (actuar), Psíquico (intuir), Espiritual (trascender). Estas dimensiones, desarrolladas en su plenitud, se convierten en valores; de tal manera que, desde la Dimensión Intelectual, 'Ser' sería el valor de la verdad; desde la Dimensión Física se revelaría el valor de la rectitud; desde la Dimensión Emocional, el valor de la paz; desde la Dimensión de lo psíquico, el valor del amor y desde la Dimensión de lo espiritual, el valor de la no-violencia.

Se evidencia cómo el ser humano, según Morin (2002), tiene una naturaleza humana (ser biológico); también una condición humana (ser social desde todas las dimensiones anteriormente mencionadas); pero, debe impulsarse hacia la cuestión humana (valores). Es importante que el hombre comience a ser intencional en su *modus vivendi*; que le dé un sentido y una conciencia a sus acciones, porque finalmente su evolución guiará hacia la evolución del mundo, entendiendo ésta, no como progreso tecnológico o científico solamente, sino como la conciencia compartida frente a la conservación de la vida. De Maeztu (1933, p. 457) decía: "La patria es espíritu. Ello dice que el ser de la patria se funda en un valor o en una acumulación de valores, con los que se enlaza a los hijos de un territorio en el suelo que habitan".

A través del análisis se encontró que las instituciones, dentro de sus plataformas estratégicas, les dan más relevancia a algunos valores; dentro del nivel físico se encuentran 39; en el nivel emocional, 35; en el nivel intelectual, 20; dentro del nivel psíquico, 17; en el nivel espiritual, 12, lo que demuestra que las IES, dentro de su plataforma estratégica buscan que sus docentes le den prioridad a su nivel físico, que se refiere al actuar, o sea el cumplir con las demandas que le exige el medio, desde la competencia del hacer, la destreza, la habilidad. Posteriormente

está el nivel emocional, lo que muestra que las instituciones le dan importancia a la relación con el otro, la amistad, la generación de vínculos, el cooperativismo, evidenciando la competencia del convivir.

Luego se revela el nivel intelectual, donde se da orientación a la razón, a la búsqueda de la verdad a través del análisis, el estudio, la innovación. Posteriormente se encuentra el nivel psíquico, que habla de los procesos culturales que promueven la democracia, la igualdad y demás valores enfocados a la paz. Y, por último, el nivel espiritual, el cual habla del respeto absoluto por todos los seres del mundo, la naturaleza y todo lo que rodea al ser humano, y como producto de ello se halla la actitud de servicio absoluto al otro, desarrollando la competencia del ser.

En la Tabla 4 se describe los hallazgos encontrados en la revisión documental de cada institución con respecto a su perfil estratégico.

Tabla 4. *Revisión documental – Principios y Valores*

Objetivo Específico: Determinar los valores corporativos de las IES de San Juan de Pasto		
Técnica: Revisión documental (Principios y Valores)		
Universidad	Información	Principios y Valores
Universidad A	La filosofía institucional es el resultado de la reflexión sobre el campo axiológico, en relación con la problemática actual, la ética civil y los derechos humanos en Colombia y en particular sobre los procesos regionales.	Ética, Humanismo social, Obediencia a la institucionalidad,
	En este sentido, orienta su acción en los procesos de la Corporación , para movilizar a la comunidad universitaria en la construcción de los valores pertinentes.	Comportamiento ético, Solidaridad,
	Nuestra propuesta axiológica se fundamenta en el principio del humanismo social, con oportunidades para todos. A través de éste orientamos nuestra acción tanto institucional como social.	Respeto, Libertad, Tolerancia, Transparencia,
	Por eso promovemos los valores que consideramos necesarios para dinamizar el tejido social, lo cual nos permite acercarnos más y mejor a través de la capacidad de persuasión y de valoración afectiva. En este sentido, la razón de la corporación en el campo de los valores, sigue siendo la persona y su dignidad.	Responsabilidad, Pluralismo, Cuidado del ecosistema, Responsabilidad social, Persuasión,
	Por estas razones, se establece como valores: Obediencia a la institucionalidad, Comportamiento ético, Solidaridad, Respeto, Libertad, Tolerancia, Valoración del espacio ambiental, Responsabilidad social en lo público en lo privado, Sentido de los valores institucionales.	Dignidad, Buenas costumbres, Ética civil, Formación humanística, Sociabilidad,
	Obediencia a la Institucionalidad: implica no sólo el compromiso de acatar órdenes dependiendo del estamento jerárquico que las imparte, sino asumir y acatar todos aquellos mandatos derivados de los estatutos y demás directrices institucionales que tienen que ver no sólo con el cumplimiento de unos deberes y el asumir unos derechos, sino con las responsabilidades personales, profesionales y sociales derivadas de la vinculación institucional que se tenga y los estándares de calidad con los cuales se debe cumplir dichas responsabilidades.	Interacción, Amabilidad, Cohesión, Cortesía, Respeto, Trabajo en equipo, Capacidad de elección,
	Comportamiento Ético: consideraciones esenciales de comportamientos humanos y sociales basados en la ética, la moral y las buenas costumbres, derivando en asumir la ética civil, como la gran posibilidad de generar en los seres humanos las competencias requeridas para ser buenos ciudadanos. Vale señalar, que el objeto central de la formación humanística, al interior de la Corporación Universitaria A es poder garantizar a la sociedad buenos ciudadanos.	Aceptación de la diversidad, Capacidad de Escucha, Consideración, Valoración del espacio ambiental, Cuidado, Recuperación,
La Solidaridad: como característica de la sociabilidad, la cohesión y la interacción entre las personas y los grupos humanos, conlleva a que los seres humanos se inclinen a sentirse unidos a sus semejantes y a la cooperación con ellos, actuando en su favor de manera desinteresada, teniendo en cuenta la necesidad, utilidad, oportunidad y adecuación de dicha actuación.	Sostenimiento del ecosistema, Desarrollo sostenible.	

El Respeto: teniendo en cuenta el desarrollo de la fundamentación filosófica del PEI, significa valorar a los demás, acatando su autoridad y considerando su dignidad. Como características esenciales, se ciñe siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, la calumnia y el engaño. Exige, dentro de las relaciones humanas un trato amable y cortés, pues como tal, el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia.

La Libertad: se sabe que la libertad es un derecho natural de la persona, sin importar la edad, sexo o cualquier diferencia de otra índole. Gracias a ella se puede realizar las aspiraciones, aunque dichas realizaciones son los efectos de la libertad, no la libertad misma. Por lo tanto, entendemos la libertad desde una concepción universal que la define como la capacidad de elegir entre el bien y el mal responsablemente. Esta responsabilidad implica conocer lo bueno o malo de las cosas y proceder de acuerdo con nuestra conciencia.

Tolerancia: la capacidad que tenemos los seres humanos para aceptar la diversidad de opiniones sociales, étnicas, culturales, políticas y religiosas. Se traduce esencialmente en la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atente contra los derechos fundamentales de la persona.

En términos universales, la tolerancia es entendida como el respeto y consideración hacia la diferencia, como una disposición a admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia, o como una actitud de aceptación del legítimo pluralismo.

Valoración del Espacio Ambiental: es el valor representado en el cuidado, recuperación y sostenimiento del ecosistema, representado éste desde el microsistema propio de cada individuo.

Desprendido de lo anterior, el desarrollo sostenible como preocupación actual de la humanidad, debe convocar a la reflexión y a la acción académica que propenda por actuaciones humanas que tengan que ver, entre otras, con: combatir el cambio climático; hacer un uso más responsable de los recursos energéticos y frenar en la medida de lo posible el desgaste terrestre.

La Responsabilidad social en lo público y en lo privado: como concepto, se refiere a nuestras acciones específicamente, y a la responsabilidad que debemos asumir por los resultados de éstas, o sea el impacto que generan nuestras actividades y decisiones (personales y profesionales) en el contexto social.

Desde lo educativo, nos centramos en las siguientes dimensiones, entre muchas otras que se aborda: la responsabilidad ante la ley, los derechos humanos, el medio ambiente, las generaciones futuras, la organización en la que se trabaja y la profesión.

Universidad G	La Institución fundamenta su razón de ser en los siguientes principios:	Servicio,
	1. Dios, fuente suprema de todo cuanto existe	Cuidado y conservación de la naturaleza,
	2. La persona, como sujeto de estudio	Dios,
	3. La ciencia, como objeto de estudio	Sentido humano,
	4. Servicio	Ciencia,
	5. Espiritualidad franciscana	Espiritualidad
	6. Espiritualidad Gorettiana	
	7. Conservación de la naturaleza	
Universidad F	Los valores que la Universitaria H promueve desde la acción académica y los programas curriculares, están fundamentados en el derecho a la vida, los derechos humanos y los principios cristianos que vienen desde los orígenes de nuestro tejido social, de nuestra progenie, Isaac, Abraham, Moisés, líder de líderes y generador del concepto del origen del hombre como ser creado.	Respeto a la vida, Sentido humano, Servicio, Liderazgo, Derechos humanos, Principios cristianos,
	En la Universidad H todo se hace por afecto, sin esperar recompensas; estamos para servir a las nuevas generaciones, atender el relevo generacional con una educación formativa que no sólo indaga la perfección del saber, sino que forma el carácter; “educación de la voluntad” hacia el bien común, el bien general y social antes que el individual, y que ama la estética como la manifestación de la luz y esplendor de la antorcha olímpica de los líderes.	Educación de la voluntad, Bien común, Bien social, Estética
Universidad J	Principios específicos:	Autodeterminación , Ética, Responsabilidad,
	Autodeterminación	Autonomía, Libertad académica, Autogestión, Excelencia, Pertinencia, Calidad,
	Entendida como el ejercicio ético y socialmente responsable de la autonomía universitaria para el cumplimiento de las responsabilidades misionales, en el marco de la sociedad del conocimiento.	Equidad, Democracia, Desarrollo comunitario, Convivencia, Participación,
	Libertades académicas:	Autogestión,
	Referidas a las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación como pilares integradores de responsabilidades sustantivas.	

Aprendizaje autónomo:

Promoción de la autogestión formativa, mediante el uso pedagógico, apropiado e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Excelencia académica:

Pertinencia, calidad y equidad de la formación, como elementos esenciales del quehacer universitario, en función del desarrollo humano sostenible del estudiante, las comunidades locales, regionales y globales.

Democratización:

Entendida como compromiso con el acceso y sostenibilidad de la formación, actuación de sus actores y estamentos, gestión organizacional y globalización del conocimiento.

Factores diferenciadores.**Educación abierta y permanente:**

La Universidad formula planes, proyectos, estrategias y acciones de educación abierta permanente que promueven competencias laborales, desarrollo comunitario y atención a poblaciones vulnerables. Así mismo, fomenta el uso intensivo de TIC para la realización de programas de formación en adultos en todos los niveles y ciclos educativos.

Investigación y desarrollo:

Promueve la cultura investigativa y el espíritu emprendedor para diseñar y desarrollar procesos de innovación social, tecnológica, productiva y científica, que contribuyen a dar soluciones acordes con las necesidades y posibilidades de los diferentes contextos regionales y socioculturales.

Promoción de redes académicas:

La comunidad fomenta la construcción de redes apoyadas en tecnologías para consolidar comunidades académicas de docentes, tutores, estudiantes y egresados que generen identidad, nuevas formas de asociación, convivencia y participación comunitaria.

Liderazgo en educación abierta y a distancia:

La Universidad es líder en desarrollo y sostenibilidad del modelo de educación abierta y a distancia, mediante la utilización de tecnologías telemáticas y virtuales en el contexto de la sociedad del conocimiento, en los ámbitos local, regional, nacional y global.

Sostenibilidad holística:

Cuenta con diversas alternativas de financiación -a través de la oferta de programas, prestación de servicios, asesorías, consultorías y proyectos especiales-, que promueven la gestión de la universidad y contribuyen a su impacto social y sostenibilidad financiera.

Aprendizaje autónomo, Autogestión formativa,

Excelencia académica,

Desarrollo humano sostenible, Gestión organizacional, Globalización del conocimiento, Desarrollo comunitario,

Atención a población vulnerable, Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC,

Espíritu emprendedor,

Innovación social y tecnológica, Cultura investigativa,

Innovación social, tecnológica, productiva, científica,

Redes académicas,

Identidad,

Convivencia,

Asociación,

Participación comunitaria, Sostenibilidad holística

Universidad B	Orientadores del comportamiento individual y colectivo y soporte de la cultura organizacional.	Conciencia moral, Responsabilidad,
	Principios evangélico – teológicos:	
	Opción preferencial por la persona de Jesucristo y su Evangelio, razón de ser de la Universidad, para iluminar el ser y quehacer institucional.	Compromiso personal, ciudadano y profesional, Compromiso de vida, Amor,
	Formación de la conciencia moral, la responsabilidad de las acciones, comportamientos y compromisos personales, ciudadanos y profesionales en la comunidad universitaria.	Paz, Fraternidad, Solidaridad,
	Responsabilidad en el anuncio del evangelio de Jesucristo, expresada en el compromiso de vida de los agentes que conforman la comunidad universitaria.	Inclusión, Respeto por la vida, por el medio ambiente, por la diferencia,
	Principios educativos y pedagógicos:	
	Una propuesta pedagógica centrada en el educando y en los valores del amor, la paz, la fraternidad, la solidaridad, la inclusión, la responsabilidad y el respeto por la vida y el medio ambiente.	Excelencia, Flexibilidad, Pertinencia, Diálogo, Equidad,
	Excelencia en los procesos académicos y administrativos para alcanzar los objetivos misionales de la Universidad.	Justicia, Compromiso, Autonomía,
	Flexibilidad y pertinencia en la construcción y desarrollo del currículo de los programas académicos presenciales y a distancia.	Integralidad, Espíritu crítico,
	Diálogo, construcción y transferencia de saberes, con base en procesos multidisciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares.	Compromiso con el desarrollo social, Caridad,
	Equidad y justicia en la toma de decisiones sobre las situaciones que afectan la convivencia universitaria.	Solidaridad, Autenticidad,
	Apropiación del espíritu institucional por parte de la comunidad universitaria, manifestada en el compromiso con el ser y quehacer de la Universidad.	Sinceridad, Emprendimiento, Comunicación,
	Autonomía para la toma de decisiones en los procesos académicos, administrativos y financieros, y de bienestar universitario.	Sabiduría, Conocimiento, Humanidad,
	Integralidad en el proceso formativo de los educadores y educandos.	Discernimiento,
	Espíritu crítico para expresar su propio pensamiento, opinar diferente al otro y comprometerse con el desarrollo social.	
	La Universidad D reconoce como fuentes inspiradoras de su acción formativa, la doctrina de la iglesia católica y el legado espiritual y educativo de la Beata Caridad Brader.	

Principios sociales

Concepción del campus universitario como un laboratorio de paz y convivencia donde impere el respeto por las diferencias, la tendencia a incluir en vez de excluir, y la armonía alegre de la fraternidad evangélica al estilo de Jesús, de María nuestra Señora, de San Francisco de Asís y de la Beata Caridad Brader.

Compromiso solidario con la situación, los intereses, las aspiraciones y la lucha de los más necesitados de la sociedad.

Autenticidad y sinceridad para vivir de conformidad con lo que se piensa, se siente, se dice y se hace.

Responsabilidad para asumir las consecuencias de las propias decisiones y actuaciones.

Compromiso orientado a formar profesionales responsables y sensibles.

Espíritu creativo y emprendedor para promover el desarrollo empresarial y el crecimiento económico de la región y del país.

Principios estéticos y afectivos

El ser humano vive una alteridad permanente que se inspira en el reconocimiento de sí mismo, del valor de la comunicación con los otros, con el mundo y con Dios.

La ciencia, para nosotros, es un camino a la sabiduría que no descuida la importancia central y medular de lo más valioso en el mundo: la vida en todas sus manifestaciones, que exalta las dimensiones sensibles hasta las formas más altas del conocimiento.

Luchamos por el establecimiento de una sociedad fraterna, que oponga un nuevo concepto de libertad a las brechas individuales y sociales que nos separan, de cualquier tipo que ellas sean.

Consideramos que es posible asegurar el futuro de la humanidad, formando un ser humano capaz de construir solidaridad, justicia y paz.

Leemos constantemente nuestro entorno desde los valores de la vida, la libertad, la justicia, la solidaridad, la paz y la fraternidad, que nos permiten distinguir y discernir en los acontecimientos, en qué momento se pone en juego los medios o los fines, lo esencial o lo contingente.

Ética,

Sostenibilidad,

Conservación,

Conciencia ambiental,

Protección de recursos ambientales,

Trabajo asociativo,

Seguridad alimentaria,

Prevención y Minimización del impacto,

Protección del medio ambiente,

Armonía,

Rescate de tradiciones,

Intersubjetividad,

Incertidumbre,

Crítica,

Debate,

Discusión,

Confrontación de saberes,

Diálogo Ético-comunicativo,

Espiritualidad,

Socio-afectivo,

Ético-político,

Utopía,

Esperanza,

Democracia,

Rectitud política,

Convivencia pacífica,

Transformación,

Razón,

Dignidad humana,

Promovemos la autonomía que significa para nosotros darnos el lugar y el tiempo necesarios para encontrar respuestas y propuestas de solución a los problemas de nuestro entorno.

Grandeza cristiana,
Voluntad,
Inteligencia,

Orientamos nuestro quehacer hacia una ética de los máximos, con el convencimiento que el ser humano está en la capacidad de dar todo su potencial al vivir la trilogía: ciencia, cultura y ética.

Autodesarrollo,
Autodeterminación,

Principios ambientales y ecológicos

Corporalidad,

Nos comprometemos con el desarrollo sostenible, formando personas con sentido de conservación ambiental y equidad social.

Historicidad,

Privilegiamos la integración comunitaria, el trabajo con respeto por las comunidades más afectadas por problemas ambientales en la región.

Sentido de vida,

Verdad,

La Universidad propicia la educación y capacitación, para la creación y fortalecimiento de la conciencia ambiental a nivel institucional y de la región.

Autoexpresión de Dios,

Trascendencia,

Asume su responsabilidad traducida en acciones para minimizar los impactos ambientales producidos por el uso irracional de los recursos naturales.

Investigación,

Identidad cultural,

Tradición.

La Institución se compromete con la reducción del desperdicio y el consumo de materiales combustibles, energía y otros recursos naturales.

Generamos y socializamos el conocimiento a través del trabajo asociativo, permitiendo el surgimiento de sinergias en el estudio de temas sin fronteras, como el clima, el agua, la seguridad alimentaria, entre otros.

El estudio de los problemas ambientales con equipos interdisciplinarios, desarrollando metodologías de trabajo en grupo y de ensamble entre diferentes ciencias que, específicamente aplicadas a las disciplinas, contribuyan al desarrollo sostenible.

La Universidad es generadora de iniciativas que contribuyen a la prevención, control y minimización de impactos ambientales a través de planes, programas y proyectos integrales.

Participa activamente en iniciativas locales para la protección del medio ambiente.

Armoniza su política ambiental con las directrices internacionales, nacionales, regionales y locales.

Fomenta acciones que permiten incorporar el conocimiento de los fenómenos de contaminación, sus impactos y las respuestas de la sociedad ante las situaciones adversas asociadas, desde los primeros niveles de formación.

Prepara profesionales e investigadores que traten integralmente la incorporación de la temática ambiental en sus contextos laborales.

Forma profesionales e investigadores en el tema ambiental con alta sensibilidad social y ética, que sean conscientes de su papel en la sociedad y que desde el lugar que ocupen, aporten para la solución de los problemas asociados a la degradación ambiental.

Se compromete con el rescate de las tradiciones locales y actividades ecológicas ancestrales, valorando el conocimiento con una actitud que le permita aprender de los demás.

Principios epistemológicos

Concepción del conocimiento como proceso dinámico, inacabado y en permanente construcción.

Reconocimiento de la intersubjetividad, de la racionalidad comunicativa y del consenso, como criterios universales de validación del conocimiento.

Aceptación de la incertidumbre, de la probabilidad y de la aproximación crítica como principios inherentes a la elaboración del conocimiento.

Fomento del debate, la discusión y la confrontación de saberes teóricos y metodológicos como procesos de construcción de la comunidad académica universitaria.

Compromiso con la racionalidad ético-comunicativa del conocimiento frente a la racionalidad técnico-instrumental.

Reconocimiento del carácter histórico y relativo del conocimiento y el abandono de las concepciones históricas, absolutistas y dogmáticas.

Diálogo e interacción permanente del saber científico, espiritual, ético, estético, socio-afectivo, religioso y cotidiano.

Principios políticos

Desarrollo de la capacidad de pensar críticamente; es decir, de pensar acerca de la condición humana en la situación conflictiva de vivir en sociedad.

Fomento de la vertiente ético-política como forjadora de modelos que facilitan el análisis crítico y la transformación de las condiciones socio-históricas.

Recuperación de las utopías y de la esperanza en un mundo mejor frente al desencanto del pensamiento posmodernista.

Formación en el proyecto ilustrado de la modernidad; es decir, en los más altos valores socio-políticos como la autonomía, la libertad, la justicia, la democracia plena, la tolerancia, la disposición a entender el punto de vista ajeno, la solidaridad, la convivencia pacífica y la rectitud de la acción política.

Privilegia las decisiones a favor del bien común sobre el individual.

Uso de la razón como capacidad que analiza, interpreta, abstrae, deduce, argumenta y propone con coherencia lógica, modelar la acción transformadora de la realidad social.

Principios antropológicos

Desde el pensamiento antropológico de la Beata Caridad Brader aceptamos que “No habremos logrado nada en la educación de la juventud, mientras no les hagamos sentir su dignidad humana y su grandeza cristiana”.

“Todo hombre es mi hermano” es una frase que encierra la grandeza de la fraternidad universal de San Francisco de Asís.

Apoyamos con decisión el cambio de estructuras que van en contra del desarrollo armónico del hombre y de la mujer, proponiendo siempre su inclusión y el diálogo que les asisten por sus derechos y deberes.

La antropología cultural considera el mundo con sus costumbres y creencias, como el escenario donde se construye el proyecto de persona con la capacidad transformadora que le da su inteligencia y voluntad.

Son válidos desde la justicia, los mecanismos sociales y políticos que se promueve desde la óptica del excluido, propendiendo el respeto de sus derechos, la equidad y la paz.

Consideramos válido que la Iglesia en espíritu de “koinonía” con los pueblos latinoamericanos, tiene especial misión frente al restablecimiento del tejido social, político y económico.

La filosofía del autodesarrollo constituye para la Institución, la posibilidad de crecimiento y de mejoramiento de los miembros de la familia, célula de toda sociedad, al margen de todo sistema alienante.

Desde la antropología filosófica, consideramos el ser del hombre y de la mujer como conciencia de sí mismos, seres en relación con el otro y en referencia al misterio de Dios, como determinaciones trascendentales.

La defensa de los valores fundamentales como la libertad, la autodeterminación, la razón, el espíritu, la corporalidad, la historicidad, la referencia al sentido de la vida y a la verdad, son tarea permanente de la Universidad.

La Antropología teológica hace consciente al ser humano de su “autoexpresión de Dios” que lo impulsa a la trascendencia.

La etnoeducación propone retos y desafíos a la investigación, para ordenar los fenómenos en extremo complejos y aparentemente discontinuos de la cultura, trascendiendo la observación empírica para alcanzar realidades más profundas.

La Universidad reconoce la identidad y las tradiciones culturales de los pueblos como elementos básicos de su acción educativa.

Universidad H	La verdad, la justicia, la confianza, la esperanza, los ideales, la paz.	La verdad, la justicia, la confianza, la esperanza, los ideales, la paz.
Universidad I	<p>La Solidaridad, eje de los valores institucionales como fundamento de la formación de personas con responsabilidad social a partir del trabajo colectivo y la interdisciplinariedad.</p>	Solidaridad, Responsabilidad social, Trabajo colectivo, Equidad, Interdisciplinaridad, Inclusión, Democracia.
	<p>La Equidad, manifestada en primera instancia en el ofrecimiento de nuestros servicios sin distinciones de raza, credo o procedencia social, como un aporte a la construcción de la democracia.</p>	Respeto a la diversidad, Tolerancia, Pluralismo, Libertad, Verdad, Conocimiento, Progreso, Conciencia de intereses, Derechos, Deberes y responsabilidades políticas, Responsabilidad colectiva.
	<p>El Respeto a la Diversidad, basado en la convicción de la diversidad del ser, como elemento potenciador del desarrollo. Valor básico al considerar las diferentes realidades y condiciones individuales de nuestros miembros y las formas de organización local, regional y nacional que caracterizan nuestras sedes. Su desarrollo implica, a la vez, la tolerancia y el pluralismo.</p>	
	<p>La Libertad, como valor inherente a la humanidad para buscar la verdad sin restricciones, producir el conocimiento y el progreso de la sociedad, implica la conciencia del sujeto sobre sus intereses, derechos, deberes y responsabilidades políticas con un alto sentido de responsabilidad colectiva.</p>	

Universidad D

Para responder de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana. Ésta es la primera meta o término del proceso formativo universitario: la primera manifestación de la "formación integral" o "estado perfecto de hombre en cuanto hombre". Las personas de los estudiantes se harán aptas y competentes para responder a las exigencias de la vida humana, tanto personal como colectivamente. Esa capacidad de respuesta deberá ser "ética"; es decir, con disposición para el control reflexivo y acción valiosa frente a las distintas propuestas morales vigentes. Tal control reflexivo o aptitud estimativa debe fundarse en una comprensión personal del mundo de los valores relacionados con la acción moral. No basta la "responsividad" o competencia para dar respuesta experta o técnica (del ingeniero, del contador, del abogado, del optómetra, del odontólogo...): se impone la responsabilidad o capacidad de respuesta conforme al "deber ser" moral o jurídico. La capacidad de respuesta deberá ser igualmente "creativa", pues la complejidad de las exigencias de la vida humana presenta aspectos nuevos, inciertos, que no parecen ajustarse o no se ajustan a cuanto se ha aprendido. Creatividad equivale a lo que Tomás de Aquino denominaba "*inventio*" o "invención" (tanto hallazgo como producción de novedad); supone competencia investigativa. No se trata de crear de la nada, sino de articular lo que ya se sabe y lo que ha hallado la investigación para producir respuestas que guíen el uso de la libertad (obrar) y las mediaciones instrumentales (hacer). Tomás de Aquino hablaba de "educir" para referirse a la creación humana que saca algo de algo: una respuesta innovadora derivada de lo que se ha aprendido y de lo recién hallado. La aptitud para responder debe ser también "crítica"; es decir, con capacidad de juicio. Hay tantas formas de juicio como criterios, normas o principios de los distintos saberes especializados de la educación superior. La manera crítica de responder desde los principios disciplinares no excluye la manera ética, que impone sus propios principios. La vida humana, abierta a la verdad, es el valor fundante de los demás valores institucionales (plenitud personal, autonomía, responsabilidad, solidaridad, justicia, bien común, paz...). Representa el valor central en torno al cual se desarrolla la conciencia moral de los hombres de todos los tiempos. Todas las relaciones humanas, las exigencias y obligaciones dependen de este presupuesto fundamental, que antecede a todos los demás valores. Sus exigencias son los retos o desafíos determinantes de las distintas maneras de responder de los futuros profesionales. Estas exigencias son las que señalan qué puede ser realmente ético (para el crecimiento de la vida humana) o creativo (para el servicio de la vida humana). Y no hay que olvidar que la vida humana es más que la vida humana exclusivamente: es un fenómeno planetario incluyente, pues sin las demás formas de vida, ésta no se sostiene.

Responder de manera ética, creativa y crítica es responsabilidad sujeta a cuanto exige la vida humana, objeto que define y enmarca el aprendizaje, la investigación y el desarrollo social, compatible con la sostenibilidad de la vida. La capacidad de respuesta ética, creativa y crítica, duda del optimismo tecnológico que envolvió la mayor parte del siglo XX, y afirma que la ciencia y la tecnología, por sí solas, no garantizan un futuro mejor.

Ética,
Crítica,
Creatividad,
Integralidad,
Aptitud,
Competencia,
Control reflexivo,
Deber ser, moral o jurídico, Complejidad,
Incertidumbre,
Invención,
Producción de novedad, Competencia investigativa,
Actitud crítica,
Capacidad de juicio,
Plenitud personal,
Autonomía,
Responsabilidad,
Solidaridad,
Justicia,
Bien común,
Paz,
Exigencias,
Sostenibilidad de la vida,
Duda del optimismo tecnológico.

Universidad E

La autonomía, connatural a la Universidad, se erige en condición necesaria para la creación de ciencia, la comprensión de los saberes como el conocimiento humano, y para el ejercicio de la libertad, como esencia de la búsqueda incesante de respuestas ante las múltiples incertidumbres, en las que tiene lugar la confluencia de tres voluntades institucionales: voluntad para la ciencia como el cuestionamiento permanente que genere la capacidad de encontrar la unidad en la diversidad; voluntad de eticidad como actitud pródiga y proactiva de la institución y de sus integrantes, que conlleve a la socialización de saberes y conocimientos, sin distinción alguna, en un marco axiológico, de carácter humano y social; voluntad de servicio a la sociedad, que exige una conciencia crítica, social y política para insertarse en el proceso de construcción de una sociedad abierta, justa y libre, lo que le confiere a la Universidad, fuerza moral y legitimidad ante la sociedad y el Estado. En esta perspectiva, la autonomía se evidencia en la formación de profesionales en eticidad con calidad humana y científica, ejerciendo la ciudadanía como el derecho y la disposición de participar en la comunidad a través de su acción autorregulada, inclusiva, pacífica y responsable, buscando optimizar el bienestar público.

Autonomía,
Comprensión de los saberes,
Ejercicio de la libertad,
Búsqueda de respuestas,
Voluntad para la ciencia,
Unidad en la diversidad,
Voluntad de eticidad,
Actitud pródiga,
Actitud proactiva,
Voluntad de servicio,
Conciencia crítica social y política, Sociedad abierta y justa,
Sociedad libre,
Fuerza moral-ética,
Calidad humana y científica, Participación en comunidad,
Autorregulación,
Inclusión,
Pacífico,
Responsabilidad,
Bienestar público,
Pluralismo,
Comunicación,
Diálogo horizontal,
Multidimensional,
Responsabilidad social,
Afirmación de la dignidad,
Clima organizacional,
Trabajo colectivo,
Reconocimiento del otro,
Voluntad del servicio,
Bienestar individual, bienestar colectivo,
Justicia y equidad,
Tecnología y ciencia como bienes sociales,
Libertad,
Igualdad,
Solidaridad,
Democracia,
Fuerza de la argumentación, Respeto por la diferencia,
Concertación,
Participación,
Autenticidad.

Participación y Pluralismo

Desde este principio, el PEI se identifica con un concepto fundamentado en procesos comunicativos y de diálogo horizontal entre la comunidad educativa, en el cual profesores y estudiantes se constituyen en interlocutores con una nueva actitud frente al saber, a los procesos de investigación y a la función social del conocimiento, que inscribe su sentido en la multidimensionalidad del ser humano, en sus derechos y en sus múltiples diferencias.

Responsabilidad Social

El principio de responsabilidad social le plantea al PEI, la necesidad de asumir el conocimiento desde su naturaleza dinámica y perfectible, que encuentra en la región una fuente y un horizonte para la construcción social de las ciencias.

Gestión con Calidad Humana

El PEI tiene como uno de sus referentes esenciales al ser humano, para la afirmación de su dignidad. En tal sentido, sus procesos educativos deben orientarse a la formación de personas, ciudadanos y profesionales que reconozcan, valoren y ejerzan su dignidad en un clima organizacional caracterizado por el trabajo colectivo, el reconocimiento del otro y la voluntad de servicio con responsabilidad, que genere ambientes de bienestar individual y colectivo.

Justicia y Equidad

El principio tiene su traducción en el PEI en dos ámbitos: el del Reconocimiento de la ciencia y la tecnología como bienes sociales que deben ser distribuidos de manera equitativa, y el de los proyectos curriculares y los procesos pedagógicos orientados a la formación de personas, ciudadanos y profesionales, con la capacidad de actuar con respeto a los derechos de libertad, igualdad y solidaridad.

Democracia

De acuerdo con este principio, los procesos educativos están fundamentados en el libre discurrir de las ideas, la fuerza de la argumentación, el respeto por la diferencia y la concertación, como formas posibles de habitar en la Universidad y en el mundo de una manera participativa, responsable y auténtica.

Legado de los grandes pensadores del Renacimiento, la tradición humanista busca el desarrollo de proficiencia en las artes liberales, disciplinas que involucran la cultivación de destreza y excelencia, y que liberan a sus practicantes a funcionar efectivamente en áreas específicas, y enfoca el poder de expresión como equivalente intelectual del poder político. Los valores universitarios se arraigan igualmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos con los cuales se identifican los fundadores de la Universidad B y que abarcan derechos políticos y civiles, derechos culturales, sociales y económicos, y derechos basados en la solidaridad, que aseguran el bienestar individual y colectivo. Estos derechos se proclaman como fundamentales y esenciales, se extienden a toda persona sin discriminación, irrelevante al mérito, mas se acepta la restricción de los derechos del individuo en pos de asegurar y garantizar los derechos comparables de los demás; expresan el ser y el deber ser de los asuntos humanos y buscan circunscribir el poder del Estado.

1. Igualdad:

2. Libertad:

- La equidad.
- El respeto por la diferencia.
- El pluralismo.

La libertad involucra claramente la libertad de cada individuo para desarrollar su proyecto de vida, implicando para ello el derecho a la educación como fuente de empoderamiento y punto fundamental de apoyo. En la esfera valorativa de la Universidad, a la libertad traducida en autonomía universitaria, le corresponde: dentro de su característica de científicidad, la libertad académica, que se basa en la libertad de expresión, de prensa y de asociación. Es la libertad de profesores y estudiantes de estudiar, buscar conocimiento e investigar sin interferencia o restricciones de la ley, las regulaciones institucionales o la presión pública. Es la libertad del profesor para indagar acerca de cualquier tema que responde a sus inquietudes intelectuales, de presentar sus resultados ante sus estudiantes y colegas, de publicar sus conclusiones sin censura y de enseñar en la forma que considere apropiada profesionalmente. Es la libertad del estudiante por estudiar temas que le conciernen, de formular sus propias conclusiones y de expresar sus opiniones.

Juicio, Libre expresión, Disenso, Autocrítica, Cualificación personal institucional, Evaluación, Autoevaluación, Compromiso con la calidad, Excelencia, Mejoramiento continuo, Participación, Sentido de pertenencia, Autoridad, Voluntad de vivir juntos.

En cuanto a su característica de corporatividad, la libertad de gobernarse a sí misma, de seleccionar su personal de profesores, directivos y estudiantes, de allegar y disponer de sus recursos financieros y materiales, de organizar sus facultades, controlar sus admisiones y establecer estándares para el otorgamiento de títulos.

Entre las libertades se encuentra, además, la de autodeterminación colectiva que implica un compromiso con procesos democráticos, entendiendo democracia como:

- Democracia.
- Participación.

En el ejercicio de las libertades debe considerarse:

- La corresponsabilidad o responsabilidad crítica.

3. Justicia:

4. Fraternidad.

- Dignidad humana.
- Solidaridad.
- Respeto por la vida.
- El deber de vivir en paz.

Principios Universitarios

1. Integridad
2. Honestidad
3. Lealtad
4. Confianza.
5. Autonomía.
6. Crítica.
7. Autocrítica.
8. Participación.

A continuación, se muestra también, la revisión documental de la Misión y la Visión de cada institución, como soporte para la configuración de los valores corporativos.

Tabla 5. *Revisión documental - Misión y Visión*

Objetivo Específico: Determinar los valores corporativos de las IES de San Juan de Pasto

Técnica: Revisión documental (Misión y Visión)

Universidad	Información	Principios y valores
Universidad A	<p>Misión</p> <p>La Universidad es privada, profesionalizante, orientada a la docencia, que cumple en términos de alta calidad, con las funciones de docencia, investigación y extensión, con cobertura nacional y proyección internacional de programas académicos en las modalidades presencial, a distancia y virtual, en los diferentes niveles de la educación superior para la formación integral de la persona con competencias profesionales, visión global y valores éticos, morales, políticos, económicos, ambientales y culturales.</p> <p>Visión</p> <p>La Universidad A en el año 2026 será una institución de educación superior con altos estándares de calidad en el desarrollo de programas académicos presenciales, virtuales y a distancia, con innovaciones pedagógicas, para que su oferta educativa sea pertinente, atractiva y flexible, comprometida con el desarrollo social, el medio ambiente y con proyección internacional.</p>	<p>Calidad,</p> <p>Docencia,</p> <p>Investigación,</p> <p>Extensión,</p> <p>Cobertura nacional,</p> <p>Proyección internacional,</p> <p>Formación integral,</p> <p>Competencias profesionales,</p> <p>Visión global,</p> <p>Valores éticos, morales, políticos, económicos, culturales y ambientales,</p> <p>Innovación pedagógica,</p> <p>Pertinencia,</p> <p>Flexibilidad,</p> <p>Está comprometida con el desarrollo social y el medio ambiente,</p> <p>Es atractiva.</p>
Universidad G	<p>Tiene el propósito permanente de formar “hombres nuevos para tiempos nuevos”, en la concepción del hombre renovado según el evangelio, con capacidad para afrontar el espacio de ciencia y tecnología, siempre cambiante.</p> <p>Es de su esencia la formación integral de la persona, entendida como la educación en valores de alto contenido espiritual, educación de la inteligencia emocional, del intelecto y del armónico desarrollo corporal. Fiel a los principios que orientaron su creación franciscano-capuchina, desarrollará su acción educativa con especial referencia a los jóvenes de menores recursos económicos.</p> <p>Misión</p> <p>Como institución católica, orientada por los principios de la pedagogía franciscano-capuchina, ofrece formación integral, personalizante y humanizadora a la comunidad universitaria y, fiel al pensamiento de su fundador, abre espacios educativos, preferentemente a los más necesitados, y se compromete en la formación técnica, tecnológica, profesional y de postgrado con excelencia para que la persona, en su desempeño, induzca el desarrollo, transformación e innovación de la sociedad.</p>	<p>Hombres nuevos para tiempos nuevos,</p> <p>Hombre renovado, con capacidad para afrontar el cambio,</p> <p>Ciencia y tecnología,</p> <p>Valores,</p> <p>Espiritualidad,</p> <p>Inteligencia emocional,</p> <p>Intelecto,</p> <p>Armonía corporal,</p> <p>Formación integral, humanizadora, personalizada,</p> <p>Fidelidad,</p> <p>Excelencia,</p> <p>Transformación,</p> <p>Innovación,</p> <p>Ayuda a jóvenes con bajos recursos.</p>

Universidad F	<p>Misión</p> <p>Desarrollar acciones en investigación, docencia y proyección social con el propósito de beneficiar a la sociedad, partiendo de la base de la naturaleza del ser humano como ente libre, responsable de sus propios actos, capaz de asociarse y actuar democráticamente, integrante de una comunidad con características culturales y valores éticos y morales que le confieren una identidad.</p> <p>Visión</p> <p>Institución orientada por principios cristianos, humanísticos y civilistas en beneficio de los bienes educativos del sistema de educación colombiano y del mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad y las distintas comunidades y etnias multiculturales del país.</p>	<p>Libertad,</p> <p>Responsabilidad,</p> <p>Capacidad de asociarse y actuar democráticamente,</p> <p>Valores éticos y morales,</p> <p>Identidad,</p> <p>Principios cristianos, humanistas, civilistas,</p> <p>Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad, comunidades y etnias.</p>
Universidad J	<p>Misión</p> <p>Contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta y a distancia, mediante la investigación, la acción pedagógica, la proyección social y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las TIC, para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.</p> <p>Visión</p> <p>Se proyecta como una organización líder en Educación Abierta y a Distancia, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y servicios educativos y por el compromiso y aporte de su comunidad académica al desarrollo humano sostenible de las comunidades locales y globales.</p>	<p>Investigación,</p> <p>Acción pedagógica,</p> <p>Proyección social,</p> <p>Innovación metodológica y didáctica,</p> <p>TIC,</p> <p>Aprendizaje autónomo,</p> <p>Cultura,</p> <p>Espíritu emprendedor,</p> <p>Desarrollo económico, social y humano sostenible,</p> <p>Calidad,</p> <p>Eficiencia,</p> <p>Equidad social.</p>

Universidad B	<p>Misión</p> <p>Institución educativa de carácter católico y privado. Forma profesionales integrales, humana y académicamente competentes, con responsabilidad social, espíritu crítico y sentido ético, propiciando el diálogo permanente entre fe, ciencia y cultura desde el evangelio de Jesucristo y el magisterio de la iglesia, la espiritualidad de San Francisco de Asís, al estilo de la vida de la Beata Caridad Brader.</p> <p>Visión</p> <p>Es reconocida nacional e internacionalmente por su proyecto pedagógico que, inspirado en el evangelio de Jesucristo y en los valores franciscanos, forma integralmente personas, ciudadanos y profesionales.</p> <p>Mediante una oferta educativa de calidad y la excelencia en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social, demuestra permanentemente su compromiso con el fortalecimiento de la identidad cultural, la restauración del tejido social, y el desarrollo sostenible a nivel regional y nacional.</p>	<p>Profesionales integrales, humana y académicamente competentes, Responsabilidad social, Espíritu crítico, Sentido ético, Diálogo entre fe, ciencia y cultura, Calidad, Excelencia, Compromiso, Identidad cultural, Restauración del tejido social, Desarrollo sostenible a nivel regional y nacional.</p>
Universidad H	<p>Misión</p> <p>Liderar la política de calidad involucrando a todos los programas y consolidar la cultura de la autoevaluación con fines de acreditación, como un proceso permanente en la institución.</p> <p>Visión</p> <p>Alcanzar para el 2015 la acreditación de alta calidad institucional y de los programas de pregrado y postgrado</p>	<p>Liderazgo en calidad, Cultura de la autoevaluación.</p>

Universidad C	<p>Misión</p> <p>La IES, comprometida con la cultura, la ciencia y la investigación, la excelencia en la formación de profesionales íntegros y el liderazgo en el desarrollo social.</p> <p>Visión</p> <p>Ser líder en el contexto educativo, pionera en el manejo e innovación de tecnología a través de procesos investigativos generadores de transformación, proyección social y desarrollo sostenible.</p>	<p>Compromiso con la cultura, la ciencia y la investigación,</p> <p>Integridad,</p> <p>Liderazgo,</p> <p>Desarrollo social,</p> <p>Innovación en la tecnología,</p> <p>Investigación,</p> <p>Transformación,</p> <p>Proyección social,</p> <p>Desarrollo sostenible.</p>
Universidad I	<p>Misión</p> <p>Institución de propiedad social que, por su origen y organización, pertenece al sector de la economía solidaria. Son sus propósitos fundamentales: la formación de profesionales con criterios políticos, creativos y solidarios, que contribuyan al desarrollo armónico de la sociedad, la investigación como actividad complementaria de la docencia y como aporte a la solución de problemas científicos, tecnológicos y sociales, y la extensión orientada al servicio público y al vínculo efectivo con el sector productivo. Imparte formación en los campos de las ciencias, las técnicas, las tecnologías y las humanidades, a nivel de pregrado, postgrado y educación no formal en un ambiente de aprendizaje activo y flexible. Como comunidad universitaria, valora la solidaridad, la equidad, el respeto a la diversidad y la libertad como fundamento de la construcción de una nueva sociedad. Es una institución de carácter nacional, se encuentra descentralizada y está abierta al mundo.</p> <p>Visión</p> <p>Para el año 2020 será una universidad alternativa, organizada en red, promotora de la inclusión social, reconocida nacional e internacionalmente por la innovación en sus servicios educativos, la formación de profesionales y ciudadanos competentes, la alta calidad de sus programas académicos y un sistema universitario de investigación integrado a redes de conocimiento.</p> <p>Su comunidad universitaria estará integrada por equipos que se forman permanentemente y participan en el mejoramiento continuo institucional, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible a través de la economía social y solidaria.</p>	<p>Criterio político, creativo y social,</p> <p>Desarrollo armónico de lo solidario,</p> <p>Investigación,</p> <p>Solución de problemas,</p> <p>Vínculo efectivo con el sector productivo,</p> <p>Ambiente de aprendizaje activo y flexible,</p> <p>Solidaridad,</p> <p>Equidad,</p> <p>Respeto a la diversidad y a la libertad,</p> <p>Construcción de una nueva sociedad,</p> <p>Descentralizada,</p> <p>Abierta al mundo,</p> <p>Universidad alternativa organizada en red, promotora de la inclusión social,</p> <p>Innovación en sus servicios educativos,</p> <p>Alta calidad de sus programas académicos,</p> <p>Investigación integrada,</p> <p>Formación permanente, Mejoramiento continuo, Protección del medio ambiente,</p> <p>Desarrollo sostenible,</p> <p>Economía social y solidaria.</p>

Universidad D**Misión**

La Misión de la Universidad, inspirada en el pensamiento humanista cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas, en el campo de la educación superior, mediante acciones y procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del país.

Visión

Interviene ante los organismos e instancias de decisión de alcance colectivo; se pronuncia e influye sobre los procesos que afectan la vida nacional o de las comunidades regionales, porque goza tanto de la acreditación de sus programas como de la acreditación institucional; es interlocutora de otras instituciones tanto educativas como empresariales del sector público y privado.

La comprensión humanista cristiana de la realidad colombiana y latinoamericana contemporánea, heredada de su larga tradición en el campo de la educación superior, en el contexto de la mundialización, inspira el quehacer de sus programas, con miras a asegurar la construcción del bien común y la realización de la justicia distributiva, y así reducir la exclusión social, económica, cultural y política. Vinculada a las distintas regiones del país, a través de sus seccionales y de sus programas de Universidad Abierta y a Distancia, es factor de desarrollo y mejoramiento de los entornos y contextos donde opera. Incorpora el uso de nuevas tecnologías educativas como herramientas para la docencia y la investigación en todos los planes de estudio, y vincula a docentes y a estudiantes en proyectos compartidos para recuperar, adaptar y generar nuevos conocimientos en orden a la solución de los nuevos problemas de la sociedad y del país.

Pensamiento humanista,

Formación integral,

Investigación,

Proyección social,

Ética,

Creativa,

Crítica,

Exigencias de la vida humana, Aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del país.

Comprensión humanista cristiana de la realidad,

Inspira el quehacer de sus programas,

Construcción del bien común, Realización de la justicia distributiva,

Reducción de la exclusión social, económica, cultural y política,

Factor de desarrollo y mejoramiento de los entornos, Incorpora el uso de nuevas tecnologías educativas,

Vincula a docentes y a estudiantes en proyectos compartidos,

Recuperar, adaptar y generar nuevos conocimientos,

Solución de los nuevos problemas de la sociedad y del país.

Universidad E	Misión	Autonomía,
	La Universidad, desde su autonomía y concepción democrática y en convivencia con la región sur de Colombia, forma seres humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento del mundo.	Concepción democrática, Convivencia con la región sur de Colombia, Fundamentos éticos, Espíritu crítico, Desarrollo alternativo en el acontecimiento del mundo,
	Visión	Paz,
	La Universidad, entendida como un acontecimiento en la cultura, es reconocida por su contribución, desde la creación de valores humanos, a la paz, la convivencia, la justicia social y a la formación académica e investigativa, comprometida con el desarrollo regional en la dimensión intercultural.	Convivencia, Justicia social, Formación académica e investigativa, Compromiso con el desarrollo regional en la dimensión intercultural.

Después de efectuar un análisis detallado de la información anterior, se realizó la triangulación de la información de los valores corporativos, la misión, visión y principios institucionales, y se abstraer todas las palabras que eran representativas para la filosofía institucional.

Capítulo VIII

Los valores corporativos recurrentes
de las IES

Al realizar el análisis de recurrencias, se encontró un total de 481 palabras representativas a la filosofía institucional. Luego, por medio del análisis se definió 123 valores, que se presenta a continuación:

Tabla 6. *Compilado de Valores de las Universidades*

Objetivo Específico: Determinar los valores corporativos de las IES de San Juan de Pasto
Técnica: Revisión documental (Principios, Valores, Misión y Visión)

Valores Universidades			
Dignidad,	Excelencia,	Voluntad,	Reconocimiento,
Amabilidad,	Calidad,	Autodesarrollo,	Apoyo,
Cortesía,	Equidad,	Autodeterminación,	Cooperación,
Respeto,	Democracia,	Corporalidad,	Conservación y protección de todas las formas de existencia,
Trabajo en equipo,	Desarrollo comunitario,	Historicidad,	Paz,
Transparencia,	Convivencia,	Sentido de vida,	Integridad,
Libertad,	Aprendizaje autónomo,	Verdad,	Honestidad,
Capacidad de elección,	Autogestión formativa,	Trascendencia,	Confianza,
Aceptar la diversidad,	Desarrollo humano sostenible,	Restauración del tejido social,	Credibilidad,
Escucha,	Gestión organizacional,	Normativo,	Lealtad,
Aceptación,	Globalización del conocimiento,	Autoconocimiento,	Fidelidad,
Consideración,	Globalización del conocimiento,	Conciencia crítica,	Honor,
Valoración del espacio ambiental,	Espíritu emprendedor,	Rectitud,	Buena fe,
Cuidado,	Desarrollo económico, social y humano sostenible,	Acción política efectiva,	Vida en comunidad,
Recuperación,	Desarrollo económico, social y humano sostenible,	Experiencia,	Juicio,
Sostenimiento del ecosistema,	Eficiencia,	Imaginación,	Libre expresión,
Formación integral,	Conciencia moral,	Compasión,	Compromiso con la calidad,
Visión global,	Compromiso personal, ciudadano y profesional,	Espíritu ebullente,	Mejoramiento continuo,
Valores éticos, morales, políticos, económicos, culturales y ambientales,	Compromiso de vida,	Espíritu inquisitivo,	Sentido de pertenencia,
Innovación,	Solidaridad,	Espíritu preciso,	Autoridad,
Pertinencia,	Respeto por el medio ambiente,	Espíritu enfocado,	Cultura de la autoevaluación,
Flexibilidad,		Espíritu apasionado,	Esperanza,
		Virtud humana,	
		Entendimiento,	

Compromiso con el desarrollo social, con el medio ambiente, Servicio, Cuidado y conservación de la naturaleza, Sentido humano, Espiritualidad, Hombres nuevos para tiempos nuevos, Capacidad de afrontar el cambio, Inteligencia Emocional, Intelecto, Armonía corporal, Respeto a la vida, Liderazgo, Derechos humanos, Principios cristianos, Educación de la voluntad, Bien común, Bien social, Estética, Responsabilidad, Valores éticos y morales, Identidad, Principios humanistas y civilistas, Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad, comunidades y etnias, Autodeterminación, Ética, Autonomía, Libertad académica, Autogestión.	Diálogo, Integralidad, Espíritu crítico, Compromiso con el desarrollo social, Caridad, Amor, Respeto por la diferencia, Autenticidad, Sinceridad, Emprendimiento, Comunicación, Sabiduría, Conocimiento, Humanidad, Discernimiento, Propositivos, Sostenibilidad, Conservación, Conciencia ambiental, Seguridad alimentaria, Prevención del impacto, Armonía, Rescate de tradiciones, Intersubjetividad, Incertidumbre, Socio-afectivo Ético-político Utopía, Esperanza, Rectitud política, Convivencia pacífica, Razón, Dignidad humana.	Benevolencia, Fortitud, Juicio acertado, Prudencia, Elocuencia, Proficiencia, Cultivación de la destreza, Derechos individuales y colectivos, Bienestar individual y colectivo, Tolerancia, Dignidad laboral, Educación popular, Igualdad social, Igualdad política, Oportunidad, Potencialidad individual y colectiva, Capacidad de decisión, Acuerdo colectivo, Pluralismo, Respeto por la diversidad, Proyecto de vida, Libertad de autogobernarse, Autodeterminación colectiva, Corresponsabilidad, Tolerancia, Felicidad colectiva, Fraternidad, Reciprocidad.	Transformación, Responsabilidad social, Trabajo colectivo, Tolerancia, Responsabilidad colectiva, Abierta al mundo, Economía social y solidaria, Creativa, Aptitud, Competencia, Complejidad, Incertidumbre, Invención, Producción de novedad, Competencia investigativa, Capacidad de juicio, Pensamiento humanista, Proyección social, Comprensión humanista y cristiana de la realidad, Unidad en la diversidad, Voluntad de eticidad, Actitud pródiga, Actitud proactiva, Conciencia crítica, social y política, Sociedad abierta y justa, Autorregulación, Inclusión, Multidimensional, Bienestar individual, Bienestar colectivo.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Capítulo IX

¿Existe ajuste del perfil de valores docentes respecto a los valores corporativos?

Continuación Tabla 6. *Compilado de valores de las Universidades*

Objetivo Específico: Determinar los valores corporativos de las IES de San Juan de Pasto

Técnica: Revisión documental (principios, valores, misión y visión)

Valores Corporativos	Nivel intelectual	Visión global
	Función: Pensar	Innovación
		Entendimiento
	Valor: Verdad	Cultivación de la destreza
		Imaginación
		Incertidumbre
		Capacidad de decisión
		Conocimiento
		Discernimiento
		Propositivos
		Sabiduría
		Calidad
		Espíritu crítico
		Globalización del conocimiento
		Autorregulación
		Inteligencia emocional
		Razón
		Verdad
		Autoconocimiento
		Potencialidad individual y colectiva

Nivel físico	Autoridad
Función: Actuar	Juicio acertado
Valor: Rectitud	Acción política efectiva
	Prudencia
	Elocuencia
	Proficiencia
	Rectitud
	Normativo
	Autodesarrollo
	Responsabilidad
	Rectitud política
	Voluntad, libertad, autogestión
	Espíritu emprendedor
	Eficiencia
	Conciencia moral
	Compromiso
	Sinceridad
	Emprendimiento
	Excelencia
	Autodeterminación
	Ética
	Autonomía
	Autenticidad
	Valores éticos y morales
	Estética
	Capacidad de afrontar el cambio
	Flexibilidad
	Pertinencia
	Respeto
	Transparencia
	Liderazgo
	Capacidad de elección
	Espíritu bullente
	Espíritu inquisitivo
	Espíritu preciso
	Espíritu enfocado
	Honestidad
	Confianza
	Credibilidad
	Lealtad
	Fidelidad
	Honor
	Buena fe.

Nivel emocional	Sociedad abierta y justa
Función: Sentir	Inclusión
Valor: Paz	Unidad en la diversidad
	Voluntad de eticidad
	Libre expresión
	Sentido de pertenencia
	Tolerancia
	Dignidad laboral
	Educación popular
	Igualdad social
	Igualdad política
	Oportunidad
	Derechos individuales y colectivos
	Esperanza
	Comunicación
	Integralidad
	Diálogo
	Caridad
	Solidaridad
	Equidad
	Democracia
	Desarrollo comunitario
	Convivencia
	Aceptar la diversidad
	Armonía corporal
	Derechos humanos
	Intersubjetividad
	Dignidad humana
	Ético-político
	Bienestar individual y colectivo
	Reciprocidad
	Acuerdo colectivo
	Pluralismo
	Paz
	Respeto por la diversidad
	Proyecto de vida
	Libertad de autogobernarse
	Autodeterminación colectiva
	Corresponsabilidad

Nivel espiritual	Sostenimiento del ecosistema y prevención del impacto
Función: Ser	Compromiso con el desarrollo social
Valor: No Violencia	Comprensión humanista cristiana de la realidad
	Desarrollo humano sostenible
	Servicio para el bien social
	Respeto a la vida, conservación y protección de todas las formas de existencia
	Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad, comunidades y etnias
	Desarrollo económico, social y humano
	Trascendencia a través de la espiritualidad
	Seguridad alimentaria
	Rescate de tradiciones
	Restauración del tejido social.
Nivel psíquico	Benevolencia
Función: Intuir	Fortitud
Valor: Amor	Apoyo
	Cooperación
	Espíritu apasionado
	Consideración
	Aceptación
	Amor
	Escucha
	Amabilidad
	Cortesía
	Socio-afectivo
	Actitud pródiga
	Actitud proactiva
	Compasión
	Tolerancia
	Felicidad colectiva
	Fraternidad

Capítulo X

Valores prioritarios para las IES

Tabla 7. *Prioridad de valores por cada institución*

VALOR	A	G	F	J	B	H	C	I	D	E
Verdad	2	2	0	4	9	9	2	3	2	2
Rectitud	4	2	6	7	15	29	3	3	4	6
Paz	1	1	1	4	13	25	2	5	3	11
No violencia	1	1	2	2	6	2	0	0	1	0
Amor	5	0	0	0	3	10	0	1	0	2

Se encontró, a través del análisis de recurrencias, que las IES, dentro de sus plataformas estratégicas dan más relevancia a algunos valores que a otros. Se halló 39 valores para el Nivel Físico, Función Actuar, Valor Rectitud, los cuales son: Autoridad, Juicio acertado, Acción política efectiva, Prudencia, Elocuencia, Eficiencia, Rectitud, Normativo, Autodesarrollo, Responsabilidad, Rectitud política, Voluntad, Libertad, Autogestión, Espíritu emprendedor, Conciencia moral, Compromiso, Sinceridad, Emprendimiento, Excelencia, Autodeterminación, Ética, Autonomía, Autenticidad, Valores éticos y morales, Estética, Capacidad de afrontar el cambio, Flexibilidad, Pertinencia, Respeto, Transparencia, Liderazgo, Capacidad de elección, Espíritu bullente, Espíritu inquisitivo, Espíritu preciso, Espíritu enfocado, Honestidad, Confianza, Credibilidad, Lealtad, Fidelidad, Honor, Buena fe.

Se encontró 35 valores para el Nivel Emocional, Función Sentir, Valor Paz, los cuales son: Sociedad abierta y justa, Inclusión, Unidad en la diversidad, Voluntad de eticidad, Libertad de expresión, Sentido de pertenencia, Tolerancia, Dignidad laboral, Educación popular, Igualdad social y política, Oportunidad de derechos individuales y colectivos, Esperanza, Comunicación, Integralidad, Diálogo, Caridad, Solidaridad, Equidad, Democracia, Desarrollo comunitario, Convivencia, Aceptar y respetar la diversidad, Armonía corporal, Derechos humanos, Intersubjetividad, Dignidad humana, ético-político, Bienestar individual y colectivo, Reciprocidad, Acuerdo colectivo, Pluralismo, Paz, Libertad de autogobernarse, Autodeterminación colectiva, Corresponsabilidad.

Se obtuvo 20 valores para el Nivel Intelectual, Función Pensar, Valor Verdad. Estos son: Visión global, Innovación, Entendimiento, Cultivación de la destreza, Imaginación, Incertidumbre, Capacidad de decisión, Conocimiento, Discernimiento, Propositivos, Sabiduría, Calidad, Espíritu crítico, Globalización del conocimiento, Autorre-

gulación, Inteligencia emocional, Razón, Verdad, Autoconocimiento, Potencialidad individual y colectiva.

Se describió 17 valores para el Nivel Psíquico, Función Intuir, Valor Amor, los cuales son: Benevolencia, Fortitud, Apoyo, Cooperación, Espíritu apasionado, Consideración y aceptación, Amor, Escucha, Amabilidad, Cortesía, Socio-afectivos, Actitud pródiga, Actitud proactiva, Compasión, Tolerancia, Felicidad colectiva, Fraternidad.

Los valores para el Nivel Espiritual, que pertenece a la Función Ser, Valor No Violencia, fueron 12: Sostenimiento del ecosistema y prevención del impacto, Compromiso con el desarrollo social, Comprensión humanista cristiana de la realidad, Desarrollo humano sostenible, Servicio para el bien social, Respeto a la vida /conservación y protección de todas las formas de existencia, Mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad /comunidades y etnias, Desarrollo económico, social y humano, Trascendencia a través de la espiritualidad, Seguridad alimentaria, Rescate de tradiciones, Restauración del tejido social.

Finalmente, lo que muestra el estudio es que, dentro de la plataforma estratégica de las instituciones, se busca que sus docentes le den prioridad a su nivel físico, que se refiere al actuar, o sea el cumplir con las demandas que le exige el medio, desde la competencia del hacer, la destreza y la habilidad. Posteriormente se encontró que el nivel emocional muestra que las instituciones le dan importancia a la relación con el otro, la amistad, la generación de vínculos, el cooperativismo, mostrando la competencia del convivir. Luego se evidencia el nivel intelectual, donde se le da orientación a la razón, la búsqueda de la verdad a través del análisis, el estudio, la innovación. Más adelante, el nivel psíquico que habla de los procesos culturales que promueven la democracia, la igualdad y demás valores enfocados a la paz. Y por último se encontró el nivel espiritual, el cual habla del respeto absoluto por todos los seres del mundo, la naturaleza y todo lo que le rodea al ser humano, y como producto de ello se encuentra la actitud de servicio absoluto al otro, desarrollando la competencia del ser.

La Figura 1 permite apreciar los resultados encontrados de acuerdo con los valores corporativos.

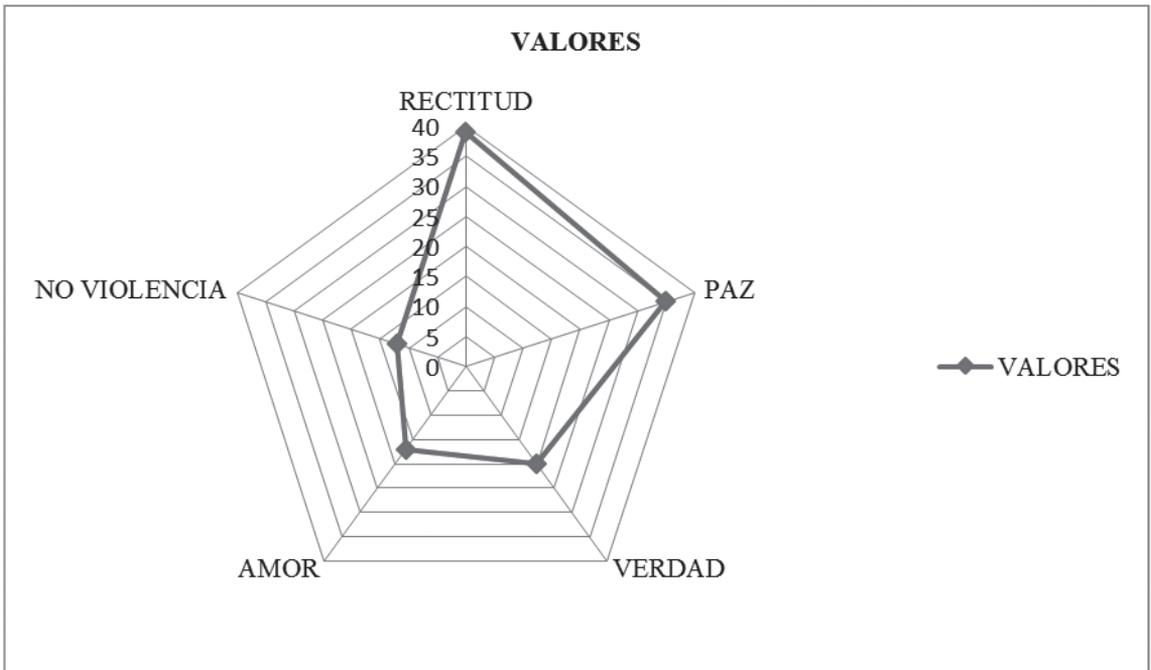


Figura 1. Valores corporativos de los niveles: Físico, Emocional, Intelectual, Psíquico y Espiritual.

A partir de la división de valores, según sus niveles de importancia, se creó una matriz de orden de relevancia de valores por cada IES (ver Tabla 11) donde se halló que las universidades H, J, D, B, F y I, dan prioridad al actuar, desde la competencia del hacer. La universidades E y C enfatizan en la paz, en lograr la conciliación, el pacifismo, el saber convivir. Por último, se encuentra que solamente la A se enfoca en primera medida al amor, que es el ser en relación con el otro, la entrega y la generación de vínculos de afecto; y únicamente la G se guía desde la verdad, que es la competencia del saber, la razón, el ingenio.

Tabla 8. Valores corporativos por universidad: en primero y segundo orden

Universidades	Valores
A	Amor: 5 Rectitud: 4
G	Verdad: 2 Rectitud: 2
F	Rectitud: 6 No violencia: 2
J	Rectitud: 7 Verdad y Paz: 4
B	Rectitud: 15 Paz: 13

H	Rectitud: 29 Paz: 25
C	Rectitud: 3 Verdad y Paz: 2
I	Paz: 5 Verdad y Rectitud: 3
D	Rectitud: 4 Paz: 13
E	Paz: 11 Rectitud: 6

Finalmente, se define el perfil de valores por universidades, basado en los niveles de importancia. Se podría mencionar que si la planeación estratégica responde a los valores de su misión, visión y principios, el ser y quehacer de las IES, se focalizaría de acuerdo con las prioridades que parten de un perfil que se puede visualizar en la Tabla 12.

Tabla 9. Valores corporativos por universidad. Perfil por orden de relevancia.

IES	1	2	3	4	5
A	Amor	Rectitud	Verdad	Paz	No violencia
G	Verdad	Rectitud	Paz	No violencia	Amor
F	Rectitud	No violencia	Paz	Verdad	Amor
J	Rectitud	Verdad	Paz	No violencia	Amor
B	Rectitud	Paz	Verdad	No violencia	Amor
H	Rectitud	Paz	Amor	Verdad	No violencia
C	Rectitud	Verdad	Paz	No violencia	Amor
I	Paz	Verdad	Rectitud	Amor	No violencia
D	Rectitud	Paz	Verdad	No violencia	Amor
E	Paz	Rectitud	Verdad	Amor	No violencia

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un perfil de valores por universidad, donde se condensa los niveles, funciones y valores, y su orden de importancia. Por último, los perfiles de cada universidad son definidos así:

IES 1 - A: Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia.

IES 2 - G: Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 3 - F: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico / Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 4 - J: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 5 B: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 6 - H: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia.

IES 7 - C: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 8 - I: Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia.

IES 9 - D: Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor.

IES 10 - E: Nivel Emocional, Función: sentir, Valor: Paz

Nivel Físico, Función: actuar, Valor: Rectitud

Nivel Intelectual, Función: pensar, Valor: Verdad

Nivel Psíquico, Función: intuir, Valor: Amor

Nivel Espiritual, Función: ser, Valor: No violencia.

De acuerdo con los anteriores perfiles se evidencia una recurrencia en todas las universidades respecto a que los valores de amor y no violencia están de últimos. Según Escobar (2001):

Es sólo cuando el centro psíquico del ser humano se galvaniza en acción, cuando se alcanza el valor del amor. El amor no se debe confundir con una emoción. El amor es una energía que viene del centro psíquico del ser humano. El amor se encuentra expresado en el carácter en la forma de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción. (p. 10).

Sobre la no violencia, el autor menciona lo siguiente:

Se llega al nivel espiritual de la personalidad, cuando se alcanza el amor y la comprensión universal, respetando y amando a todos los seres y a todas las cosas del universo; cuando estamos plenamente identificados con todas y cada una de las personas y las cosas, estén cerca o lejos de nosotros, las conozcamos o no. Cualidades o valores como respeto por la vida, amor universal, incapacidad de dañar a nada ni a nadie y ecología, encuentran sus raíces en la no violencia (p. 10).

Escobar (2001) define cinco niveles de la personalidad y su relación con los valores; su centro está la no violencia, la cual se encuentra de última en los perfiles de las universidades. (Ver Figura 2.)

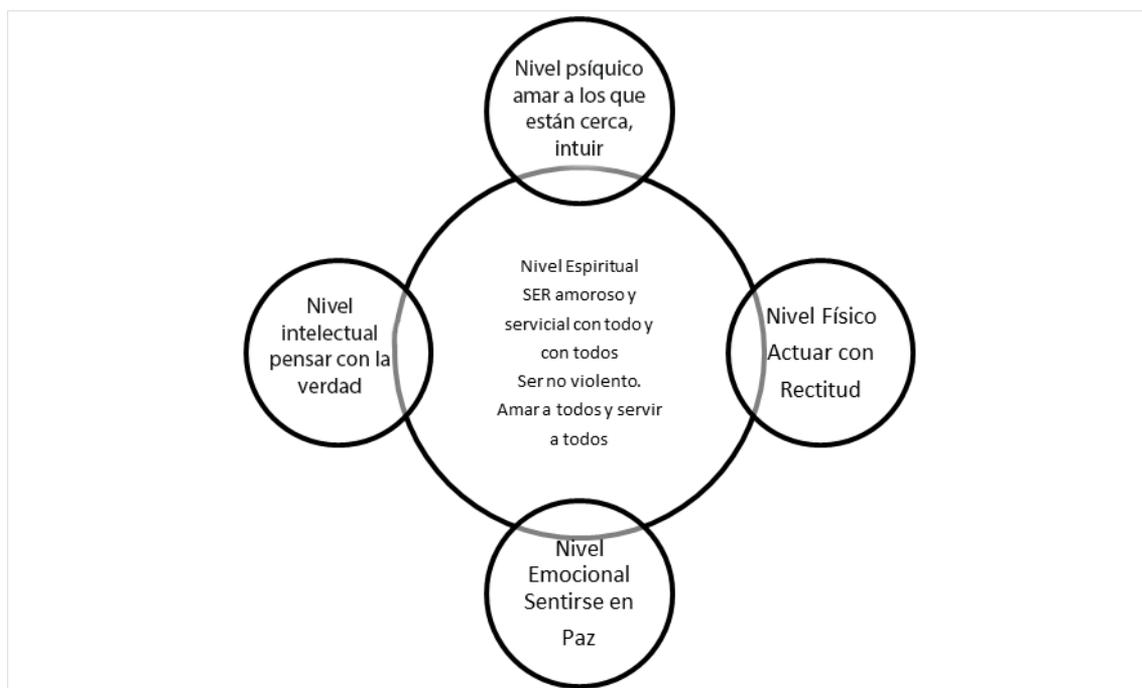


Figura 2. Cinco niveles de la personalidad y su relación con los valores.

Siendo cuatro universidades católicas, se pensaría que su perfil tiene como centro el valor Amor; sin embargo, se encuentra que las cuatro lo presentan de último, y tres de ellas, de antepenúltimo, el valor de la no violencia. Desde una visión general se evidencia que las universidades cuyo proyecto educativo está construido bajo la misión, visión y principios están llevando a cabo todos sus procesos desde:

1. Rectitud: Comportamientos (cumplimiento del deber) de la docencia y los procesos administrativos que se le asigne.
2. Paz: Emociones (control emocional) frente a la relación con jefes, compañeros y estudiantes y comunidad en general.

3. Verdad: Pensar (análisis y razonamiento) investigación y estudio en la docencia y análisis frente a los procesos administrativos que se le asigne.
4. Amor: Sensaciones (Expresión tangible de bondad y derivados) tanto con los jefes, compañeros, como con estudiantes y comunidad en general.
5. No violencia: Integralidad de pensamientos, emociones, comportamientos, sensaciones positivas (humanidad-ser) tanto con los jefes, compañeros, estudiantes y comunidad en general y todas las formas de existencia.

Capítulo XI

¿Existe ajuste del perfil de Valores Docentes respecto a los Valores Corporativos?

Respondiendo al tercer objetivo de esta investigación, la alineación de los valores personales de los docentes con los valores corporativos de cada institución, se realizó mediante el perfil de ajuste estadístico.

El proceso consistió en determinar una escala de valoración de las respuestas dadas por cada docente, generando un orden de prioridad de acuerdo con la importancia de los valores personales de cada uno de ellos. Mediante condicionales lógicos y procedimientos comparativos, se procede a realizar el análisis de cada docente con el perfil de ajuste realizado para cada institución. El proceso finaliza con la generación de un valor de ajuste individual entre los valores del docente y la institución donde labora.

A continuación, se procedió a revisar las hipótesis planteadas a través de la utilización de la estadística inferencial. Este mecanismo se utiliza para determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra. Una hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro, si es consistente con los datos; i no lo es, se rechaza.

Para tal fin, el puntaje de ajuste de cada docente es sistematizado en un software SPSS especializado para análisis de datos. En este punto, se pretende identificar si se realizará un análisis paramétrico o uno no paramétrico para probar las hipótesis planteadas.

Se debe identificar si la distribución de la muestra es normal o no. Para ello, se utiliza el test de normalidad de SPSS para identificar este argumento. En la Tabla 13 se observa los resultados obtenidos.

Tabla 10. *Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Puntaje de ajuste	,069	293	,002	,982	293	,001

Ya que el nivel de significancia es menor de 0,005, se determina que no se cumple con el supuesto de normalidad y por lo tanto se debe utilizar pruebas no paramétricas para el análisis de los datos. Teniendo en cuenta lo anterior, se selecciona la prueba Kruskal-Wallis. En primer lugar, se clasificó cada institución en el orden que se describe a continuación, con el fin de sistematizar la información y poder utilizar el software.

- 1- A
- 2 - G
- 3 - F
- 4 - J
- 5 - B
- 6 - H
- 7 - C
- 8 - I
- 9 - D
- 10 - E

Posteriormente se aplica el test y se obtiene los resultados detallados en la Tabla 14.

Tabla 11. *Kruskal-Wallis Test*

Ranks			
	Universidades	N	Mean Rank
Puntaje de ajuste	1,00	2	166,75
	2,00	5	118,50
	3,00	32	142,11
	4,00	129	158,29
	5,00	14	73,18
	6,00	5	210,30
	7,00	38	129,63
	8,00	51	104,54
	Total	276	

Test Statistics(a,b)

	Puntaje de ajuste
Chi-Square	31,824
df	7
Asymp. Sig.	,000

a Kruskal Wallis Test
 b Grouping Variable: Universidades en número

Para ampliar la comprobación de si las diferencias observadas entre el puntaje de ajuste de las distintas universidades tienen significancia estadística, se aplicó otras pruebas no paramétricas: el test de Friedman y el test de Kendall. Los resultados muestran que las diferencias son significativas con un p. valor menor a 0.001.

Tabla 12. *Friedman Test*

Test Statistics^a	
N	164
Chi-Square	102,033
df	8
Asymp. Sig.	,000

a. Friedman Test

Tabla 13. *Kendall Test*

Ranks	
	Mean Rank
Cooperativa	5,27
Udenar	6,15
AntonioN	6,15
SantoTomas	5,05
Remington	4,85
Mariana	4,56
Autonoma	4,60
Cesmag	4,46
SanMartin	3,91

Test Statistics	
N	164
Kendall's Wa	,078
Chi-Square	102,033
df	8
Asymp. Sig.	,000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Este análisis permite identificar que existen diferencias significativas entre las universidades, no debidas al azar, sino a las políticas que se maneja para impulsar y fortalecer los valores corporativos.

Continuando con el análisis, se procede a generar un gráfico de barras y un gráfico de cajas y bigotes para observar el comportamiento del puntaje promedio del ajuste de los valores personales de los docentes con los valores corporativos de cada institución.

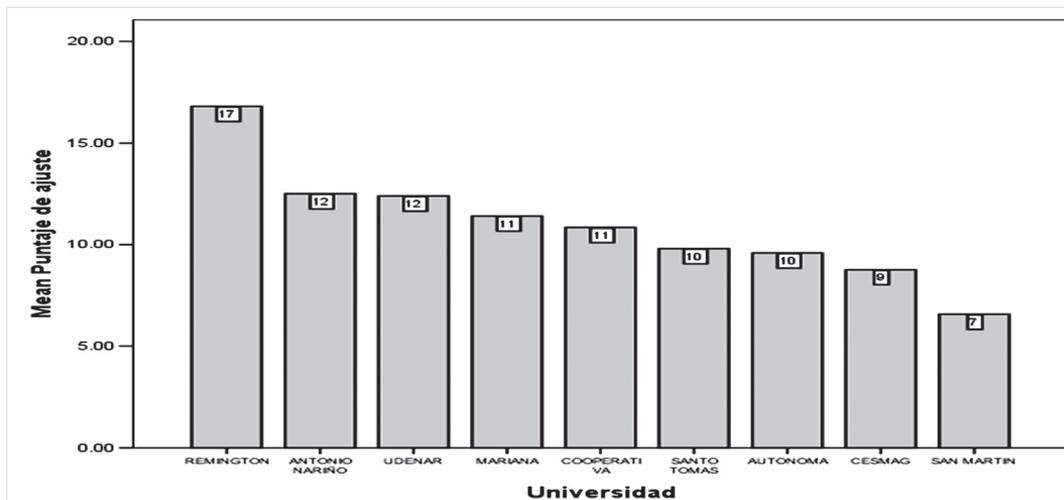


Figura 3. Gráfico de Barras del grado de ajuste del perfil

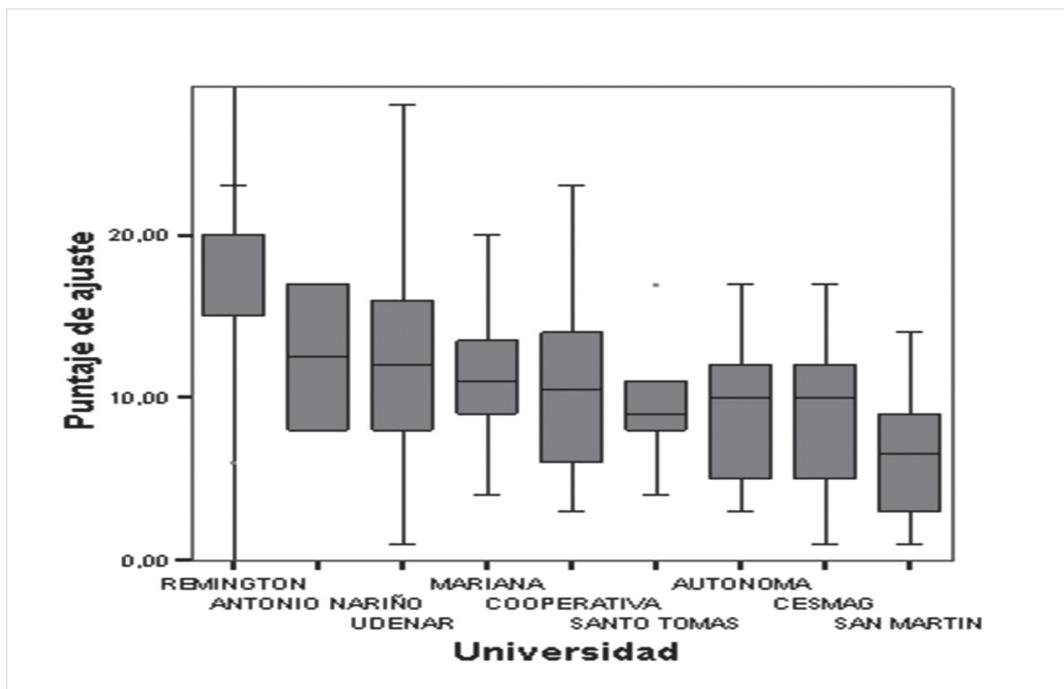


Figura 4. Gráfico de Cajas y Bigotes

En las Figuras 3 y 4 se observa que existen dos grupos de universidades, de acuerdo con su nivel de alineación. El primero representa una mayor alineación y lo conforman las universidades: A, B, C, D y E. El segundo, con menores niveles de alineación, está conformado por las universidades F, G y H.

Por último, se compara los valores de ajuste de cada institución con respecto al total de todas las universidades. La Figura 5 muestra esta comparación.

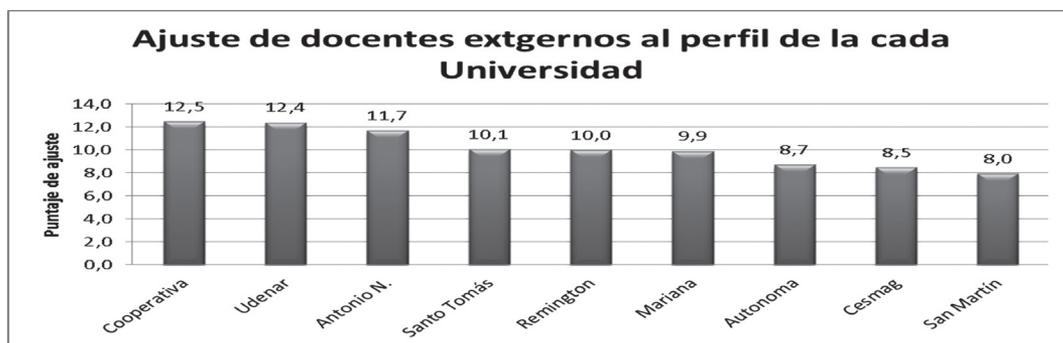


Figura 5. Ajuste del docente con el perfil de cada universidad

Este análisis permite identificar que la mayoría de los docentes que participaron en este estudio, se alinean con los valores corporativos de la Universidad E, seguida por la C, la B, la I, A, D, F, G, y en último lugar (con el perfil más exigente) la universidad H.

Capítulo XII

Importancia de la formación en valores en las IES

En un país como Colombia, que añora la no violencia como una prioridad social, sería importante que las universidades repensaran su perfil. Como se cuestionan Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez, (2010, p. 5) “¿Es posible –o deseable– un enfoque basado en competencias al margen de la ética? ¿Hemos de amoldarnos a un «modelo de formación universitaria más economicista que moral, basado en la adquisición y desarrollo de competencias profesionales»?” (Minguez, 2005, p. 313, citado por Casares et al., 2010, pp. 5-6). Entonces, ¿no hemos de considerar igualmente importantes los valores y competencias éticas?

Crece la necesidad de formar ciudadanos con valores que aporten de manera efectiva a la solución, por lo menos en parte, de los múltiples problemas que aquejan a la sociedad actual. Es aquí donde los valores institucionales son la base para transmitir valores al individuo.

Los valores institucionales les dan sentido y direccionamiento a las IES. No solamente se menciona una organización con o sin ánimo de lucro, sino que va más allá de la determinación de su salida de productos o servicios, ya que una universidad forma a los profesionales que ayudarán a la sociedad a salir adelante no solo en términos económicos sino también sociales. De allí que las IES tienen una responsabilidad muy grande en la creación de sus planes estratégicos, ya que definen el horizonte de sus estudiantes y de la sociedad que los recibe. Estos planes estratégicos tienen unos núcleos de fundamentación filosófica que les da la esencia, la razón de ser y que se condensan en la misión, visión, principios institucionales. La pregunta de esta investigación fue: ¿Cuáles son los valores transversales a ellos? Lo que se encontró es que se le da más relevancia al hacer y se deja por último el ser.

Se defiende la necesidad de capacitación científico técnica, pero se considera que un modelo exclusivamente intelectual y tecnicista resulta limitado si ha de capacitar también para un desempeño laboral que sea fuente de crecimiento personal, de satisfacción para las empresas y de progreso social, más allá de la mera productividad y del rendimiento económico; ambos imprescindibles, pero insuficientes desde un punto de vista humanizador.

Muchas universidades se concentran en evaluar primero el saber; tanto los estudiantes como los docentes tienen como primer filtro un examen de conocimientos; para los primeros el de Saber Pro, y como segundo filtro está una prueba de aptitud, y como último, una entrevista de indagación en el ser. Esto solo muestra que las IES si están enfocándose desde sus perfiles de valores donde el hacer y el saber tienen prioridad más que en el ser.

Sería importante reflexionar si se hace un examen de vocación que determine la alineación de sus valores vocacionales al trabajo como docente. De acuerdo con Wrzesniewski (2003), la vocación se da cuando el individuo no trabaja con ánimo de lucro o por una promoción profesional, sino por el sentido de satisfacción que el trabajo le proporciona. De allí, que más que laborar por un sueldo y la satisfacción que ello trae, por lo que se puede conseguir con el mismo, o el poder y estatus que se puede lograr a través de un ascenso, hay algo más y es hallar el propósito de eso en lo que se está trabajando. El trabajo sería entonces ya no un yugo, sino un compromiso desde una pasión frente a lo que se está haciendo. Esto significa que, para la persona, el trabajo es una contribución al otro; un don para compartir, que genera satisfacción, gratificación y deseos de continuar haciéndolo.

El estudio de Carmona, Entrena, Martínez-Rodríguez y Sánchez (2004, citados por Martínez-Rodríguez, 2009), realizado en el entorno inmediato de la Universidad de Granada (España), muestra que, de los valores que el empresariado granadino considera que ha de poseer el candidato a un puesto de trabajo, y que pesan en la decisión de contratarlo o no, sobresale la confiabilidad. A través de un cuestionario los empresarios mostraron su preferencia por contratar a aquellos candidatos que reuniesen las condiciones de ser alguien en quien se puede confiar y que sea “susceptible de ser formado en las normas, creencias y valores propios de la empresa” (p. 463). En definitiva, el requisito principal para las empresas: ser confiable.

Una persona confiable ha trabajado más el ser que el saber y saber hacer. Las personas muchas veces ganan convocatorias por sus conocimientos y experiencia, pero salen por su actitud (Alles, 2010). Hoy en día los conocimientos ya no son el punto clave para el mundo en las diferentes organizaciones, sino el factor humano. Ben-Shahar (2011) menciona que el deseo de éxito forma parte de nuestra naturaleza, pero que para vivir una vida exitosa y gratificante los estándares de éxito deben ser realistas; además menciona que el buscar altos estándares puede llevar a la extrema ansiedad. Esto se estudió desde años atrás; tanto así, que los psicólogos consideraron la ansiedad al logro y el perfeccionismo, como una forma de neurosis.

Cuando se piensa en los valores que crean y generan las IES a los estudiantes, se piensa también en su perfil de egreso, y por ello el estudio de Martínez-Rodríguez (2009) muestra cómo, un profesional con más alto nivel en valores enfocados en el ser, puede tener más oportunidad de trabajo, y llega a la conclusión de que se debe:

Conceder mayor relevancia a estos valores morales y sociales porque no solo mejoran la empleabilidad de los aspirantes al trabajo, sino además, porque se promueve valores que son básicos para el desarrollo de la democracia: responsabilidad, honradez, tolerancia, convivencia, colaboración, participación. (p. 468).

Los estudiantes, próximos egresados, necesitan comprender que la sociedad requiere de personas con saberes y con habilidades, que trabajen el amor y la no violencia. Un estudio de Martínez (2013) muestra que:

Los estudiantes investigados presentan no solamente el interés por valores relacionados con aspectos organizacionales como el reconocimiento a los demás y la tolerancia, sino

también por valores sociales como la equidad, la lealtad, el respeto y la justicia, lo que denota un potencial grande de futuros profesionales y dirigentes con sentido de responsabilidad hacia el bien común y la participación en la mejora de la calidad de vida de la comunidad. (p. 47).

Es interesante encontrar cómo se enfatiza en el potencial del ser como un horizonte que posibilita la responsabilidad social y la importancia a quienes reciben el servicio de los profesionales. Lastimosamente, se puede ver que muchos estudian por obtener un título que les dé la posibilidad de tener un trabajo y en consecuencia poder recibir un salario; otros por reconocimiento y estatus, pero pocos los que lo hacen por una misión que se vuelque a un compromiso con quienes les rodean y que van a recibir su servicio. Carrizales (2001, citado por Kepowics, 2003) menciona:

Ser universitario implica sentirse protagonista en la creación de un mejor mundo posible ¿si no es eso, qué es?, ¿acaso basta estudiar, trabajar, cobrar en la Universidad para ser universitario? No, ello implica estar, pero no ser. Se puede estar sin ser. Ser universitario implica sentirse, reconocerse, expresarse como universitario. (p. 51).

Igualmente, en los docentes, es importante analizar si sus estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación están siendo enfocadas más al saber o al ser. Los métodos tradicionales estaban basados en su mayor porcentaje en aprendizajes memorísticos y se les daba todo el crédito a aquellos estudiantes que tenían más conocimientos, sobre todo en las matemáticas; aunque aún hay mucho por trabajar en el tema, es importante entender que hay que darle la importancia que éste requiere. De acuerdo con Larrosa (2010):

Podemos afirmar que la enseñanza como profesión, es relativamente reciente, porque una profesión se acredita por la población que atiende, y la educación escolarizada no se generalizó ostensiblemente hasta bien entrado el siglo XIX. La vocación como componente indiscutible hasta no hace muchos años, ha dado paso a otro concepto más actualizado como el de profesional o profesión. Pero este cambio viene forzado porque la insistencia en la vocación no resolvía los problemas de la enseñanza, ya que olvidaba las necesidades materiales y formativas que tenía el profesorado. (p. 48).

Se está acercando la era de humanizar los procesos de enseñanza, ya no solamente como una propuesta, sino como un valor prioritario en el perfil de las universidades. Como lo menciona Kepowics (2007):

En este ambiente, la comunicación e interacción grupal son consideradas como fuente y medio de experiencias de aprendizaje en donde profesores y estudiantes establecen interrelaciones e intercambio de experiencias y puntos de vista que potencian sus posibilidades de aprender o, en palabras de Freire, se crearía una situación en donde nadie educa a nadie: los hombres se educan en comunión, mediados por el mundo. (p. 54).

Es por eso que la educación se vuelve algo inherente al ser humano; una parte de su cotidianidad; es práctica; se da en la relación con el otro, en cada acto y palabra. Marín, Solano y Jiménez (1999) sostienen que la educación y la docencia no son únicamente objetos de estudio susceptibles de conocimiento e investigación desde

distintos ángulos o disciplinas; ni siquiera se entienden bien cuando son concebidos como objetos de conocimiento, independientemente del entendimiento humano; es decir, objetos que no se ven afectados por el acto mismo de conocer. Son sobre todo una 'realidad práctica', una acción o actividad, y son presentados como una práctica eminentemente moral y reflexiva, concebidos en estos términos.

Los docentes que ingresan a trabajar en las IES, no solamente pueden estar preparados desde el conocimiento y el quehacer de su profesión y la aptitud pedagógica, pues simplemente se estaría mirando una parte del perfil requerido, y seguramente se dejaría de lado lo más importante, la parte que se enfoca en el ser. Como explica Francis (2006):

[...] la selección de los docentes universitarios y su proceso de desarrollo académico no puede limitarse a lo disciplinar; deberá asumir lo personal y lo pedagógico. De hecho, lo pedagógico no existe, si no es al interior de una disciplina, y lo pedagógico propone formas de interacción personal. (p. 44).

En cuanto a lo personal, la pregunta es: ¿Realmente se indaga este nivel?, ¿Realmente hay una preocupación por seleccionar y formar en la parte personal? Zahonero y Martín (2012, p. 63) expresan que "en el ámbito de las competencias sociales y afectivas, es esencial centrar nuestra propuesta en la capacidad de los docentes para tener conciencia de su mundo interior emocional y comportamental". O la vida personal se convierte en un tabú, como si fuera una cuestión privada y se diera fe al mito de que la persona es una en su vida personal, y otra en lo laboral, como una doble personalidad funcional. Su vida, sus emociones, pensamientos y comportamientos están presentes en el día a día, en la interacción con los otros y por ello su revisión es fundamental. En cuanto a esto último, Segura (2005) sostiene que:

Desde este punto de vista, en estos nuevos tiempos, se considera que para ser un buen profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente. (p. 172).

La realidad es que el paradigma del docente que vierte o transmite su conocimiento, está siendo revaluado, no porque no se deba continuar cumpliendo el valor de la rectitud, sino porque hay que darles entrada a otros valores que son trascendentales, en busca de la conciencia humana por la conservación de la especie y el mejoramiento social de la misma. Segura (2005) concluye que:

La tarea esencial del docente no es cumplir con el currículo, sino el dinamizar el desarrollo de la persona para el buen ejercicio de la conciencia, responsabilidad, sentimiento de justicia de solidaridad, de amor, respeto; se debe asumir la responsabilidad de atender la formación de los valores universales y nacionales como libertad, justicia, paz, verdad, honestidad, entre otras, que facilitarán el desarrollo humano del estudiante. (p. 187).

Capítulo XIII

¿Qué buscan las universidades?,
¿qué necesita la sociedad?

Si las IES están buscando la rectitud en sus docentes, pues el resultado será el cumplimiento de los objetivos, del currículo, y de las labores administrativas; pero si las IES comienzan a buscar la no violencia, entonces los docentes empezarán a trabajar en la integralidad de su ser con los otros; igualmente, si trabajan el amor, empezarán a compartir experiencias; no solamente a cumplir con las clases o labores en general. Al respecto, Latapí (2003, p. 98) se pregunta “¿Qué comportamientos afectivos muestran los maestros, qué sentimientos transmiten con sus palabras y sus gestos?” y la pregunta hipotética sería: ¿Qué pasaría si los docentes empezaran a laborar desde la no violencia y el amor?

¿Y si las directivas y los niveles estratégicos de las IES revisan su perfil y lo repiensan? Como lo mencionan Ramírez, Sánchez y Quintero (2005):

La puesta en acción de los valores es una responsabilidad de la alta directiva, la cual necesita implantar un liderazgo transformador por valores que eleve los niveles de conciencia de todos los miembros de la organización para hacer extensivo el valor [del] compromiso en cada uno de ellos, hacia el logro de los objetivos corporativos, y posteriormente de todos los miembros, una vez estén alineados sus objetivos personales con los de la organización. (p. 52).

La Figura 6 evidencia cómo están las universidades al respecto:

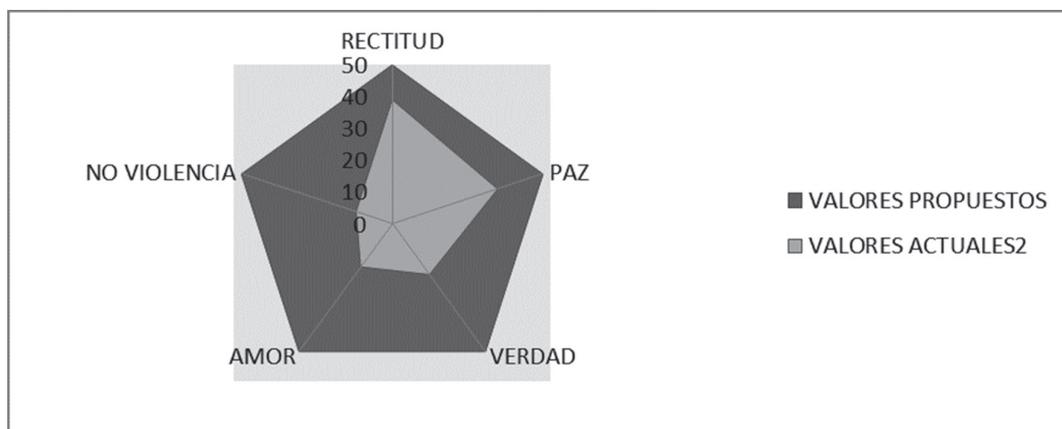


Figura 6. Valores actuales - Valores propuestos para la sociedad de hoy.

Todos los valores son importantes; no se puede dejar ninguno a un lado; las IES podrían revisar si se forman en todos los anteriores; sin embargo, si es importante entender que la semilla de los valores, la que le da fuerza y direccionamiento son la no violencia y el amor. La Figura 7 muestra cómo podrían estar en relación con la sociedad:

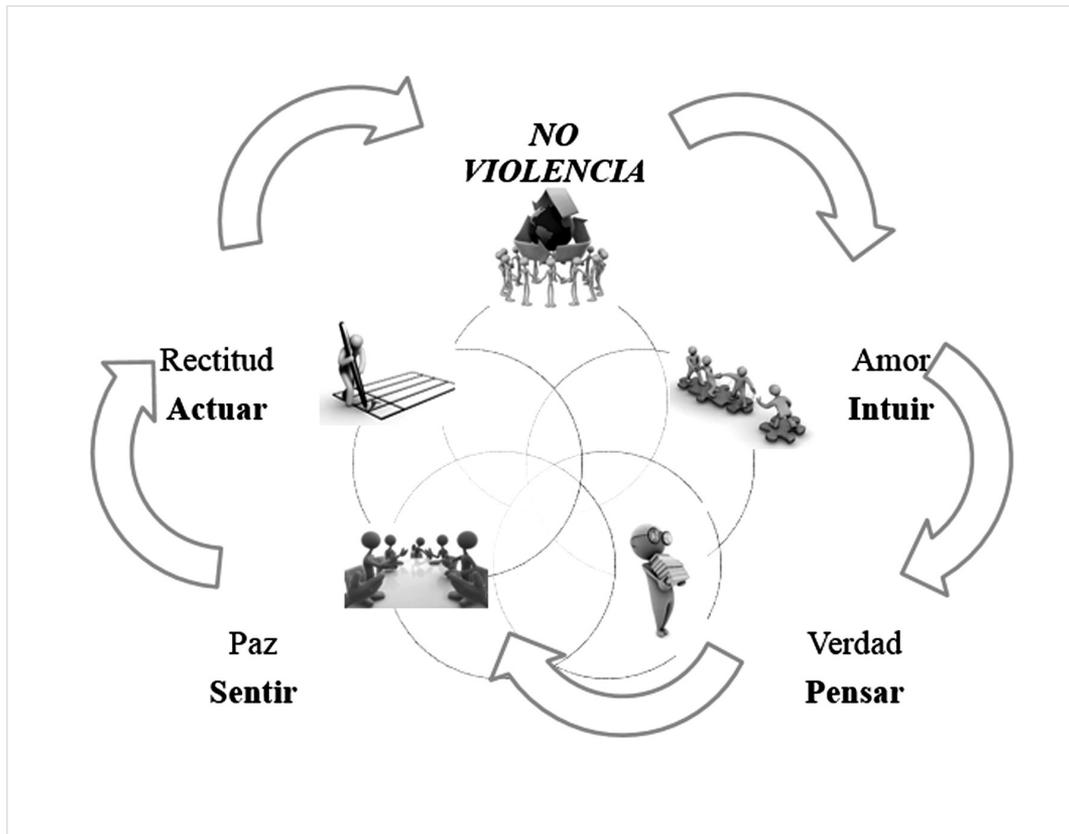


Figura 7. Representación de los valores.

La mayoría sobrevive por la rectitud; algunos progresan por la verdad; pocos avanzan lentamente con los discursos de paz; muy pocos trascienden con el amor y casi nadie se proyecta con su Ser. Sería importante entender que la formación en la no violencia se fundamenta en el respeto por todo lo que le rodea al ser humano en su diferencia, y por lo tanto hay amor, que es la expresión sincera de comprender el derecho de la individualidad en la colectividad. Por ello, todo lo que parta del conocimiento, del valor Verdad, será sobre el respeto por la complejidad humana. Igualmente, la paz y las emociones que surjan, serán a partir de entender al otro y por ello la rectitud será actuar en coherencia con lo mencionado. En la no violencia está la liberación; en la paz, el perdón. Pero sin la primera, no será posible la segunda. No se puede hablar de perdón sin liberación, pues el perdón solamente dado, puede causar frustración y debilidad; pero la liberación, es un proceso de comprensión elevada.

Las IES podrían repensar esta cuestión y comenzar procesos de empoderamiento frente a los valores, como sentido y direccionamiento de su quehacer.

Teniendo en cuenta esta consideración, la pregunta que se puede generar, será: ¿si las universidades tienen grandes objetivos estratégicos, con la participación activa de los valores de sus docentes, no se está generando los impactos esperados?

Partiendo de estos hechos, y como lo expresa Dehter (2001), “las universidades [...] no han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con [la transformación regional]” (p. 2). Se puede percibir que éstas se han concentrado en la enseñanza de habilidades; entonces el estudiante logra acercarse al conocimiento, pero principalmente en un contexto teórico que le hace actuar, generalmente, en forma pasiva. Este autor cuestiona si las mismas no se han concentrado demasiado en la formación del conocimiento, y han dejado de lado el transferirlo adecuadamente, en función de los intereses y necesidades específicas de las regiones. Algunas universidades continúan preparando a los estudiantes para el empleo.

Asociado con lo anterior, está la tendencia de formación de los docentes, en donde se privilegia el academicismo y se concentra sus propósitos de formación, a la enseñanza de la disciplina desde un contexto teórico y no enfocado en valores, aunado con el hecho de que las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación son conductistas, tradicionales, no promueven el desarrollo de saberes, habilidades, espíritu crítico y emprendedor y no se fomenta actitudes y competencias que fortalezcan los valores personales.

Según Cuero¹ (2012, citado por Paz, 2015):

Toda educación es buena en principio. Lo que ocurre en muchos casos es que está mal aplicada culturalmente. Esto da origen a dos tipos de personas igualmente nocivas para las sociedades: aquéllas que tienen más educación que inteligencia y aquéllas que tienen más inteligencia que educación. El problema con estos tipos de personas es que no tienen balance entre sus capacidades y los métodos u objetivos de su educación. La educación verdadera nos ayuda a desarrollar habilidades para sobrevivir y entender la vida. (p. 183).

Bajo esta apreciación, es evidente que se necesita nuevos sistemas educativos al interior de las universidades, que privilegien el fortalecimiento de los valores que se exterioriza en los documentos institucionales pero que no están generando el impacto esperado al momento de integrarse al estudiante.

Las universidades han descuidado la capacidad del ser humano para generar innovaciones y cambios reales que contribuyan a su progreso personal y familiar, así como el desarrollo de la sociedad en general. Existe una indudable necesidad de formar perfiles profesionales que aporten a la generación de procesos que transfor-

¹ El Dr. Raúl Cuero, científico nacido en la costa pacífica colombiana (Buenaventura), es el único hispano que ha ganado en dos ocasiones el premio *Tech Brief Technology* que otorga la Nasa a quienes contribuyen con sus trabajos al desarrollo de una nueva tecnología.

men el modelo actual, y los docentes son la fuente primaria para transmitir estas habilidades a sus estudiantes. El éxito está en tener una alineación directa entre los valores de los docentes y aquéllos expresados por las universidades, para alcanzar las metas propuestas.

Seligman (2011) expone también la idea de poner en práctica en el trabajo las fortalezas características, ya que reorientar el trabajo para utilizar cada día esas fortalezas y virtudes, no solo hace que éste sea más agradable, sino que transforma en vocación una actividad rutinaria o una carrera sin posibilidad de desarrollo.

Conclusiones

El estudio global arroja que las IES que participaron, se enfocan en la rectitud, el cumplimiento del deber, el control de emociones y el racionamiento emocional como sus valores primordiales.

Se deja de último el valor del amor, las expresiones positivas con los otros y la no violencia, que es la integralidad del ser.

Es evidente la necesidad de incorporar procesos de formación que intervengan con mucha más decisión las presiones externas al ser humano para conseguir una verdadera formación integral partiendo desde la estructura de la institución.

De acuerdo con los resultados encontrados se está investigando la importancia del amor y la no violencia en las IES y, principalmente, cómo hacer su articulación con los procesos de formación a través del currículo y los planes de estudio.

Según los estudios y a pesar de la búsqueda de la integralidad, en la contratación de los profesionales, se privilegia que éstos cuenten con mayores características del saber y saber hacer que del Ser.

En el perfil de ajuste se encuentra que no hay alineación de los valores corporativos con los valores personales.

El grupo que representa una mayor alineación lo conforman las universidades A, B, C, D y E.

El segundo grupo tiene menor alineación y está conformado por las universidades F, G y H.

La mayoría de los docentes que participaron en este estudio se alinean con los valores corporativos de la Universidad E, seguida por la C, la B, I, A, D, F, G.

En último lugar está la Universidad H, lo que lleva a concluir que tiene el perfil más exigente y por ello es difícil la alineación de sus docentes a la misma.

Se podría deducir que entre más exigente el perfil, menor alineación.

Si no se lleva un buen proceso de selección de personal por valores y el perfil es exigente, se minimiza la alineación; y si no se realiza los debidos procesos de inducción y de reinducción por valores, la alineación se vuelve mínima.

Recomendaciones

A partir de estos resultados se hace un llamado a las IES para que los valores ubicados en su misión sean re-conocidos, estudiados, asimilados y aplicados a través de los planes de desarrollo y los planes operativos de todas las áreas, y si es posible, también en función de la no violencia, dirigida al ser, la espiritualidad (no se confunda con religión) que posibilita una ecología de la mente con todos y todo lo que nos rodea.

A pesar de los esfuerzos que realizan las universidades por educar mejores profesionales, existe una crisis mundial en la que se evidencia que cada vez más los jóvenes profesionales no cuentan con valores que estén integrados realmente a su quehacer diario. Por lo tanto, se debe prestar atención a los procesos de formación en valores y generar procesos que permitan su integración de manera transversal a los currículos, para inculcar actuaciones de vida fundamentadas en el compromiso con los otros, con la sociedad y el medio ambiente.

Crece la necesidad de formar ciudadanos con sensibilidad, que aporten de manera efectiva a la solución, por lo menos en parte, de los múltiples problemas que aquejan a la sociedad actual.

Una manera para llegar a ello, es a través de la abstención de los deseos egoístas, buscando el bien común y el bienestar de los demás desde el aporte y compromiso de cada persona. En este punto, los valores institucionales se convierten en la base para transmitir valores al individuo.

Reconocer que los valores institucionales son la base para transmitir valores al individuo.

Además, está expreso que tanto educandos como educadores deben trabajar en función de lograr compromisos sociales serios.

Cuando se busca la preparación académica no debe ser únicamente para obtener un título, conseguir trabajo y satisfacer las necesidades básicas particulares, sino aprender a ser más sensible ante los problemas y necesidades de los demás, en especial de los menos favorecidos y marginados de la sociedad.

Es fundamental analizar el alcance de los valores plasmados en la misión de las distintas IES, para hacerlos realidad. El plan de desarrollo debe orientar los planes operativos que contengan como esencia la misión. Es fundamental trabajar la efectividad y no solo su eficacia.

Las IES deben prestar atención a los procesos de formación en valores y generar procesos que permitan integrarlos de manera transversal a los currículos, para inculcar actuaciones de vida fundamentadas en el compromiso con los otros, con la sociedad y el medio ambiente.

La formación del ser es vital para todas las instituciones, no solamente el saber y saber hacer.

El docente es el principal actor dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje y es él quien debe transmitir de primera mano los valores corporativos que cada universidad tiene definidos.

En este estudio se hace un llamado al reconocimiento de los valores de los docentes y cómo éstos son fundamentales como vías para la generación de espacios de aprendizaje.

Es un requerimiento para la alineación, hacer selección, inducción y reinducción por valores, sí que quiere alinear los valores corporativos a los valores personales.

Referencias

- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ardila, R. e Hidalgo, L. (2014). *Portafolio de inversiones para personas naturales con excedentes de liquidez* (Trabajo de Grado). Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1252/Portafolio%20de%20inversiones%20para%20personas%20naturales%20con%20excedentes%20de%20liquidez.pdf?sequence=1>
- Ben-Shahar, T. (2011). *La búsqueda de la felicidad*. España: Editorial Alienta.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12ª ed.). México: Editorial Thomson.
- Casares, P., Carmona, G. y Martínez-Rodríguez, F. (2010). Valores profesionales en la formación universitaria. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa* 12,1-15.
- De Maeztu, R. (1933). El ser de la Hispanidad. *Acción Española* 5(29), 457-464. Recuperado de <http://www.filosofia.org/hem/193/acc/e29457.htm>
- Dess, G. y Lumpkin, G. (2003). *Dirección estratégica: creando ventajas competitivas*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Dehter, M. (2001). El arte de emprender. *Cultura E*. Recuperado de <http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/Comunidadesvirtuales/ComunidadPMFS/Documents/E1%20Arte%20de%20Emprender.docx>
- Drucker, P. (1995). *Gerencia para el futuro*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Escobar, O. (2001). Valanti. Cuestionario de Valores y Antivalores. Manual. soporte@psicologiacientifica.com. Bogotá, Colombia: PSEA, Ltda. Recuperado de www.laneros.com/attachments/manual-del-valanti-pdf.157513/
- Fabelo, J. (2004). *Los valores y sus desafíos actuales*. Editorial LibrosEnRed [en línea]. Recuperado de <http://www.librosenred.com/>
- Francis, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario “excelente”: una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación* 30(1), 31-49. Universidad de Costa Rica.
- García, S. y Dolan, S. (2003). *La dirección por valores*. Madrid, España: Mc-Graw Hill/Interamericana de España.

- Kepowics, B. (2003). Valores en los estudiantes universitarios. Un tema con muchas variaciones. *Reencuentro* 38, 48-56. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Distrito Federal, México.
- Kepowicz, B. (2007). Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la docencia. *Reencuentro* 49, 51-58. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Latapí, P. (2003). Reseña de "Mirar la práctica docente desde los valores" de "Cecilia Fierro y Patricia Carvajal". *Perfiles Educativos* 25(99), 97-100. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Distrito Federal, México.
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 13(4), 43-51.
- Marín, N., Solano, I. y Jiménez, E. (1999). Tirando del hilo de la madeja constructivista. *Enseñanza de las Ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas* 17(3), 479-492.
- Martínez, O., Ruiz, J. y Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y anti-valores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia* 19(1), 31-48.
- Martínez-Rodríguez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/.../15343>
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2010). Informe Final. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-293674_archivo_pdf_institucional.pdf
- Molero, F. (2003). Reseña de "Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados" de María Ros y Valdiney V. Gouveia (Coords.). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 19(2), 215-218.
- Morin, E. (2002). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Paz, C. (2015). Modelo de formación en emprendimiento basado en el logro de la felicidad. En Memorias del Tercer Congreso Internacional de Emprendimiento. La construcción de cultura emprendedora y empresarial, un reto para América Latina en el siglo XXI. Recuperado de www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/.../article/view/642/568
- Pestaña, P. (2004). Aproximación conceptual al mundo de los valores. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2(2). Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Pestana.htm>

- Puig, J. (1995). *La educación moral en la enseñanza obligatoria*. Barcelona, España: Horsori ICE de la Universitat de Barcelona.
- Ramírez, F., Sánchez, M. y Quintero, H. (2005). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. *Revista Negotium* 1(1), 35-54.
- Rokeach, M. (2000). *Understanding Human Values*. New York: The Free Press.
- Scheler, M. (1967). *El puesto del hombre en el cosmos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Losada.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B de Bolsillo - Grupo Zeta.
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista Ciencias de la Educación* 5(2), 171-190.
- Siliceo, A., Casares, D. y González, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva*. México: Mc Graw Hill.
- Soto, A., Valente, M. y Stagg, M. (2009). Valores de la gerencia como pilares fundamentales para una interacción fructífera entre la universidad y el sector productivo: un estudio de caso. *Opción* 25(58), 70-95.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. En K. Cameron, J. Dutton, and R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 298-308). San Francisco: Berrett-Kohler.
- Zahonero, A. y Martín, M. (2012). Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012_20_05.pdf

Bibliografía

- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Rosales, A., Montilla, P. y Moreno, F. (2009). Comunicación estratégica para promover los valores y cultura corporativa. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20229-242.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20229-242.pdf)



Editorial
UNIMAR

Colección Resultado de Investigación

Este libro permite conocer el grado de alineación entre los valores institucionales y personales de los profesores de las instituciones de educación superior (IES) de la ciudad de Pasto-Nariño, y el grado de alineación referido al nivel de ajuste del perfil del docente al perfil esperado por la institución. Los valores macro que se evaluó fueron: la paz, la rectitud, la verdad, la no violencia y el amor. Este estudio muestra cómo la priorización de valores puede dar luces para la toma de decisiones.



Universidad Mariana
Calle 18 No. 34-104 San Juan de Pasto
<http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>