

Actitud resiliente en la educación en valores

Bertha Cristina Orozco Daza

borozco@uniguajira.edu.co

Yeisy Elibeth Mendoz

yeisimendoza@uniguajira.edu.co

Resumen

La preocupación por la actitud resiliente en la educación en valores ha llevado a los gobiernos y empresas a la búsqueda de estrategias dirigidas a la focalización de sus intervenciones sociales. Si bien las políticas sociales siguen planteándose el objetivo de mejorar el nivel de vida de las personas, el énfasis actual se centra en el combate a la pobreza extrema, lo que provoca que otros grupos sociales (trabajadores, por ejemplo) vean disminuir los servicios públicos que antes satisfacían sus necesidades (principalmente salud, educación y vivienda), tanto en cantidad como en calidad de vida. Es por esta razón que el objetivo principal de esta investigación es analizar la actitud resiliente presente en la educación en valores. Para enfrentar este problema parece necesario reorientar las políticas y programas referidos a los problemas sociales, a través de nuevas formas de gestión social. El proceso metodológico utilizado define este trabajo investigativo con un enfoque cualitativo, de manera que se está en presencia de una investigación de tipo documental, descriptiva. El diseño versa en un modelo no experimental. Como resultado se aprecia que en muchos casos los gerentes de

empresas adoptan la ética gerencial como una obligación y consideran que su principal objetivo es dirigir la organización hacia la consecución de los beneficios de sus miembros.

Palabras Clave: Actitud resiliente, Educación En Valores, Políticas Sociales, Intervenciones Sociales.

ABSTRAC

The concern for the resolution of conflicts in values education has led to Governments and companies, in search of strategies to the targeting of its social interventions. Although social policies continue to be to improve the level of life of the people, the current emphasis focuses on the fight against extreme poverty, which causes that other social groups (workers, for example) should reduce public services before meeting their needs (mainly health, education and housing), both in quantity and in quality of life. It is for this reason that the main objective of this research is to analyze conflict resolution at present in the education in values, in order to address this problem, seems necessary to reorient the policies and programs relating to social problems, through new forms of social management. The methodological process used

defines this research study with a qualitative approach, in a way that is in the presence of a type documentary, descriptive research. The design is in a non-experimental model. As result can be seen in many cases, managers of companies adopt managerial ethics as an obligation and consider that their main goal is to lead the organization toward the achievement of the benefits of its members.

Key words: Attitude Resilient, education in values, social policies, social interventions.

FORMAS INTRODUCTORIAS

Es claro que la ética gerencial conduce a las empresas a llevar a cabo actividades dirigidas a ayudar a la comunidad, aunque de manera directa no generen beneficios para las mismas, tal como señala Fernández (2008). De esta manera, las organizaciones han adoptado el término de ética gerencial, dado que por presiones del ámbito mundial y por efectos de la globalización han decidido agregar valor a la sociedad.

La globalización exige a las empresas el ejercicio de la ética gerencial, es decir, que la sociedad no las vea como entes con afán de lucro, sino como empresas sociales generadoras de mejor calidad de vida, protectoras del medio ambiente, comprometidas con las mejoras de los servicios, que desarrollen programas que compensen las acciones que como producto de sus actividades o procesos productivos pudiesen haber afectado el ambiente y a la sociedad en general.

ACTITUD RESILIENTE DE LA EDUCACIÓN EN VALORES

Desde una perspectiva amplia la globalización, la apertura económica y la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea vista como un elemento fundamental en el éxito de toda institución,

según lo señala Guedez (2006), los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia; para ello deberán adaptar su realidad cultural a todo tipo de cambios, en el aspecto social, económico y tecnológico, lo cual se verá reflejado en un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad empresarial

A nivel mundial se ha determinado que el poder económico real descansa usualmente en las grandes empresas, las cuales por la naturaleza de sus políticas, ejercicios económicos, así como la importancia de sus actividades productivas, usualmente ejercen presión significativa en la sociedad, y gobiernan los mercados, pudiendo ejercer inclusive un condicionamiento en los propios gobiernos de las naciones.

Lo antes señalado ha conducido a considerar, de acuerdo con Fernández (2008), que si el poder está en las organizaciones, entonces deben ser éstas las que inicien acciones serias para resolver los problemas de desigualdades sociales y lleven a la práctica medidas para conseguir transformaciones de carácter social que permitan una mejora substancial de la calidad de vida. Ahora bien, esto debe ir acompasado con los esfuerzos que los gobiernos de los países deben implementar como movilizadores de proyectos sociales en colaboración con la sociedad civil.

En este sentido, a medida que ha evolucionado el desarrollo industrial, contradictoriamente se ha incrementado la pobreza, lo cual ha creado en el criterio de Sherman (2009), severos problemas de desigualdad social provocada por la actividad económica. Como consecuencia, se ha derivado la creación de normas jurídicas, así como programas educativos enfocados en responder al mayor compromiso asumido por el sector empresarial para resolver los problemas sociales, situación que ha impulsado la ética

gerencial.

En esta vía, en los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la ética gerencial como estrategia en las organizaciones. A tal fin, diferentes empresas, formadas por multitud de Estados, han desarrollado proyectos para promover y fomentar el comportamiento socialmente enfocado en el conocimiento de las empresas, entre ellas las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

Dicha ética gerencial hace referencia, según Ackoff, (2007), al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que asumen las empresas para minimizar o contribuir a eliminar el impacto que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, y de los derechos humanos; más aún si estas, como es el caso de las empresas, velan por el bienestar general de la sociedad.

Por ello, hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar tales preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, a su estrategia de fortalecimiento organizacional, en tanto la actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta.

Explican García y Dolan (2009), que toda institución generadora de puestos de trabajo directo e indirecto es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que deriven sus productos y servicios a los usuarios, a la propia empresa y a sus accionistas. Dado que, la empresa, sus propietarios y otros partícipes dependen de la sociedad donde operan en cuanto a su existencia y prosperidad, tienen en consecuencia, respecto a ella importantes obligaciones frente a los principales grupos de interés con los cuales se relaciona incluyendo trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

Al respecto, es conocido que las organizaciones educativas se consideran comunidades de personas que trabajan con un objetivo común y están fundamentadas en relaciones sociales productivas que son determinadas, en gran medida, por la estructura organizativa, por su cultura empresarial y por el estilo de liderazgo. Entendiendo las consideraciones expuestas a lo largo de la explicación Donnelly (2008, p. 20), afirma que “el gerente deberá poseer los conocimientos y las destrezas para ejecutar aquellas funciones que le permitan administrar y proporcionar inteligencia social”.

Este tiene que entender cuál es su rol y qué es lo que está administrando. En este sentido, el estilo de liderazgo del gerente en una empresa de servicios, influye directamente en la calidad y eficacia de su organización. Para una empresa, contar con individuos satisfechos, contentos, comprometidos y encargados de generar un excelente clima laboral, es de suma importancia.

Por tal razón, la incorporación de nuevo personal en las empresas modernas, no puede quedar al margen de las tendencias organizacionales actuales y debe adecuarse a estas tendencias, para que se conozca emocionalmente a los futuros empleados de una compañía. Antes, los gerentes de Recursos Humanos buscaban personas con sólida formación intelectual y por eso la historia curricular de los aspirantes se limitaba sólo a reseñar los datos personales (nombre, edad, sexo, etc.), su nivel de estudios y su experiencia en cargos previos. Más recientemente, lo que se busca, más que superdotados, son personas con cualidades humanas excepcionales.

Claro está que el nivel de conocimientos específicos para algunas tareas es un factor importante cuando se selecciona personal,

pero es innegable que cada vez más empresas desean conocer ese lado “humano” de sus futuros empleados. Partiendo de los supuestos anteriores, el trabajador es un ser biopsicosocial que vicia las veinte y cuatro horas del día intercambiando con el medio ambiente, por ello debe verse en forma integral en la familia, la organización, como un elemento muy importante del medio ambiente en el cual se desenvuelve.

Dentro de este marco, la inteligencia social según Becker (2008), incluye múltiples factores, satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimientos de los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo, la organización, ambiente psicológico, físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir.

En este orden de ideas, las organizaciones se consideran comunidades de personas que trabajan con un objetivo común y están fundamentadas en relaciones sociales productivas que son determinadas, en gran medida, por la estructura organizativa, por su cultura empresarial, por el estilo de liderazgo. Atendiendo a estas consideraciones, Castañeda (2008. p. 20), afirma que “el gerente deberá poseer los conocimientos, las destrezas para ejecutar aquellas funciones que le permitan administrar, proporcionar inteligencia social”. Este tiene que entender cuál es su rol, qué es lo que está administrando.

Por su parte, el Estado colombiano ha venido realizando esfuerzos para crear normas, empresas y mecanismos que permitan proteger a la masa trabajadora, sin embargo, el problema de la violación a los Derechos Laborales de los trabajadores continúa, por lo cual, el tema de la ética gerencial, con el fin de generar los cambios estructurales necesarios para generar una nueva cultura en materia laboral, centrada en el carácter humano y social del trabajo, para equipararse con las legislaciones internacionales

y de la subregión andina.

En ese contexto, actualmente desde la perspectiva empresarial se le está dando relevancia a la ética gerencial como un enfoque de contribución con la obtención de beneficios en todos los sentidos, por cuanto es indiscutible la necesidad inexorable de ganar-ganar en bien de la humanidad, por ello Olivar (2008) expone cómo ante esta realidad, parece necesaria la asunción de un compromiso por parte del empresariado quien induzca al mismo a equilibrar la consecución de los objetivos económicos tradicionales y la contribución a la mejora del bienestar social de cada uno de los empleados de la organización.

ESTRUCTURA METODOLOGICA

Para comprender todo lo referente a la estructura metodológica es oportuno referir al autor Tamayo y Tamayo (2007), quien expone claramente que el marco metodológico es el procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación, por lo que para este autor la metodología representa los métodos y técnicas, utilizados para desarrollar la investigación. En este mismo orden de ideas, Arias (2008), explica que la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se realizará el estudio para responder al problema planteado.

Para determinar el tipo de investigación, se comenta al autor Chávez (2001), quien esgrime que la investigación se determina, de acuerdo con el problema que se desea solucionar, los objetivos a lograr y la disponibilidad de los recursos, en este sentido, esta investigación se tipifica como documental, porque se orientó a recolectar información a partir de documentos susceptibles de ser analizados, descriptiva por el nivel alcanzado en el trabajo investigativo, ya que se describe la información de una determinada

situación o problema, y con enfoque cualitativo porque el proceso aplicado es sistemático y empírico.

En cuanto la calificación de investigación documental Finol y Nava (2003), definen la investigación documental como el proceso de búsqueda y tratamiento de información generada a partir de los estudios hechos sobre un particular, que se han venido acumulando en el transcurso de la historia de la humanidad y que se presenta bajo las más diversas modalidades que lo hacen más interesantes.

Por otra parte James (2006), considera que la investigación documental es un análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, dicho análisis ha de tener un grado de profundidad aceptable; así como ámbito del tema, criterios sistemáticos-críticos, con los cuales se resalten los elementos esenciales que sean aportes significativo al área de conocimiento.

En este orden de ideas, la investigación documental permitirá el proceso de búsqueda de la información, la cual, luego de un proceso de selección, evaluación verificación y sistematización, coadyuvará a establecer las conclusiones relacionadas con los objetivos planteados. Es así como se realiza, un proceso de indagación, recolección e interpretación de los datos contenidos en doctrinas, leyes, jurisprudencias y teorías relacionadas con responsabilidad indemnizatoria por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en el ordenamiento jurídico venezolano.

Por último, el enfoque cualitativo, el cual Sampieri (2006) describe como la utilización de recolección de datos sin medición numérica, para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Aprecia este autor que este tipo de enfoque se fundamenta en un proceso inductivo, el cual consiste en explorar,

describir y luego generar perspectivas teóricas; proceso que se llevará a cabo en este estudio a fin de dar respuesta a la formulación del problema planteado.

El diseño de la investigación es el plan de acción; en él se indica la secuencia de los pasos a seguir, pues permite al investigador precisar los detalles de las tareas de investigación y establecer las estrategias a seguir para obtener resultados positivos, además, de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen el estudio. El diseño de la investigación para Tamayo y Tamayo (2007) consiste en el planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.

De igual manera, de acuerdo al procedimiento de la investigación el diseño se identificó como bibliográfico no experimental, a lo cual Sabino (2002) declara: "se refiere a que los datos e informaciones a emplear a fin de lograr los objetos planteados en los mismos, proceden de documentos escritos recolectados en otras fuentes" Según Hernandez Sampieri (2006), con el método no experimental se realiza una investigación sin manipular deliberadamente variables, pues los fenómenos se observan tal y como se dan en su contexto natural, no construyéndose situaciones.

Esto precisamente se busca con esta investigación, puesto que se plantea el análisis de la información recogida para comprender como funciona el sistema indemnizatorio venezolano por los riesgos laborales. Por otra parte, la indagación bibliográfica aporta gran beneficio a este estudio, pues a través de ella se puede incluir una amplia gama de fenómenos, no sólo tiene que basarse en los hechos a los cuales se tiene acceso de un modo directo, sino que el propio investigador define y escoge los

datos a utilizar.

IDEAS CONCLUSIVAS

Así la ética gerencial implica que las organizaciones reconozcan la interdependencia existente entre todos los elementos que conforman la sociedad; sin embargo, objetivamente son pocas las empresas que han reconocido esta dinámica social como conexión clave para el ejercicio de la ética gerencial y el reconocimiento de los Derechos Laborales. De esta forma se visualiza que en la actualidad se hace necesario, por parte de las empresas, concertar las relaciones sociales en razón de generar las condiciones ideales que le permitan contribuir con un desarrollo económico y social armónico y sustentable.

Para lo cual se amerita un cambio en los paradigmas gerenciales para ajustarlos a las exigencias sociales actuales, mediante un compromiso empresarial manifiesto a través de la ética gerencial, entendida ésta como el reconocimiento de la influencia significativa de la empresa en el sistema social, considerando y equilibrando de un modo apropiado todas las acciones que se realizan dentro de la organización.

Lo anterior quiere decir que las organizaciones deben funcionar como partes de un sistema social mayor, porque de hecho forman parte del mismo. Según De la Vallina (2007) la ética gerencial, comprende una serie de grupos de interés sobre quienes las organizaciones deben ejercer acciones que demuestren su compromiso social; en este sentido Becker (2008) plantea que toda organización tiene que asumir la responsabilidad de su impacto en los empleados, ambiente, clientes y cualquier persona o cosa que toque.

Ahora bien, las dimensiones de la ética gerencial configuran dos esferas: una interna y otra externa. La dimensión interna se ejerce

sobre los trabajadores y está vinculada con las condiciones de trabajo, la promoción del recurso humano, las medidas de salud y seguridad laboral adoptadas, la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, la relación de estos con la empresa y a todos los programas que se ejecuten para afianzarla; es decir, está centrada en la atención integral del recurso humano dentro de las organizaciones, considerando las necesidades de los trabajadores. Por su parte, la ética gerencial externa está vinculada con tres áreas fundamentales: Medio Ambiente, Derechos Humanos e Inversión Social Comunitaria. La primera consiste en considerar el impacto ecológico que la actividad empresarial genera, incorporando procesos productivos destinados a preservar el medio ambiente; la segunda está vinculada con el respeto a los Derechos Humanos, dando así preminencia a las cuestiones éticas, y la tercera se basa en como las empresas deben brindar a la sociedad programas sociales de amplio alcance, lo cual contribuya a la solución de los problemas sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carrión, J. (2005). **Elementos de Cambio**. Madrid. Editorial La Muralla.
- Chávez T (2004) **Introducción a la Investigación**. Editorial Limusa. Maracaibo, Venezuela.
- Díaz (2006). S. **Aprendizaje Organizativo desde la Perspectiva del Cambio: Implicaciones Estratégicas y Organizativas**. Tesis de Grado. Universidad de Deusto. San Sebastián.
- González F. y Rodríguez H. (2008). **Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones**. ESIC Editorial.
- Gordon, J (2007). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall.
- Green, R. y Shanks, D. (2007). **La existencia implícita y explícita de los sistemas**. En memoria y cognición. Vol. 21.
- Guns B. (2006). **Aprendizaje Organizacional**. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Martín, E. (2005). **Gestión de Instituciones Inteligentes**. México: Mc Graw Hill
- Mertens, I (2001) Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones. Noriega Editores México www.cinterfor.org
- Mertens, L, Wilde, R (2008). **Aprendizaje Organizacional y Experiencia Laboral**. México. CEPAL www.oit.org.mx/simapro
- Riesco M. y Díaz, F. (2007). **Gestión y dominio del tiempo. Educación y futuro digital**. En Educación Futuro. www.cesdonbosco.com