

LA ÉTICA Y LOS VALORES DEL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE BARRANCAS, DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA, COLOMBIA

Yuly Ines Liñan Cuello¹

Deyner Javier Manjarres Fragozo²

Lili María Aron Zubiria³

RESUMEN

El estudio estuvo orientado a analizar los valores que regulan el comportamiento ético de los profesores en instituciones educativas públicas del municipio de Barrancas, Departamento de La Guajira Colombia. Se sustentó en enfoques teórico –conceptuales, en materia de Dirección por Valores, ética organizacional y códigos de éticas, de autores como Guédez (2007), Fernández (2005), Graterol (2008), Frontodona (2007), Contreras (2011), Rockeach (1974),

¹ Trabajadora Social, Esp. En Docencia con énfasis en Pedagogía, MSc en Gerencia de Recurso Humano, Docente de la Universidad de La Guajira Sede Fonseca – ylinan@uniguajira.edu.co

² Ingeniero de Minas, MSc en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo, Docente de la Universidad de La Guajira Sede Fonseca – deynerj@uniguajira.edu.co

³ Trabajador Social, Esp. En Sistema de Calidad y Auditoria en Servicios de la Salud, MSc en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo, Docente de la Universidad de La Guajira Sede Fonseca – lmariaaron@uniguajira.edu.co

entre otros. Metodológicamente la investigación es de tipo analítica apoyada en un diseño mixto documental y de campo, dado el carácter cualicuantitativo del estudio. La población estuvo conformada por los 175 docentes, pertenecientes a las instituciones en estudio, utilizando para ello como muestra la totalidad de la población, lo que le dio carácter de censo poblacional. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario con escala de respuesta mixta (Escalamiento tipo Likert y abiertas). La validez del cuestionario se determinó a través del Juicio de Expertos, el análisis discriminante y el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.93. Para la confiabilidad se utilizó Estadística de las dos mitades, arrojando un resultado de 0.92. Los resultados del estudio indicaron alta presencia de valores instrumentales y finales dentro del comportamiento moral de los docentes.

Palabras clave: ética, valores, comportamiento moral, código de ética

INTRODUCCIÓN

El desarrollo histórico de la sociedad mundial se ha caracterizado por la ruptura continua de los paradigmas que reflejan la visión del mundo, creando una profunda crisis general, la cual anticipa el cambio y la adaptación, pues cada transformación del quehacer social, en los ámbitos educativos, político, económico, cultural, religioso, abarcando lo trascendentalmente ético y moral, ha exigido una redefinición para el rescate de los valores, dentro de un plano moral, materializado en la praxis del individuo partiendo de una visión humanista y ejemplificante de su acción.

Desde esa perspectiva, resulta imperativo que el mundo del mañana sea fundamentalmente diferente al de hoy, razón por la cual es necesario trabajar arduamente para construir un futuro viable donde la equidad, la justicia social, la libertad, la paz, la armonía con el entorno sean valores claves de este mundo en devenir. En esta evolución hacia los cambios fundamentales en los estilos de vida y los comportamientos del hombre, la educación, en su sentido más amplio juega un papel importante, pues representa la fuerza del mundo, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para lograr el cambio.

La educación puede servir para dar un respaldo fundamental a la transformación de la condición humana, o por el contrario puede colaborar en la preservación de la calidad de vida. Esto significa que el proceso de cambio social necesita de todas las instituciones, contexto dentro del cual el sector educativo es responsable de la formación de un ciudadano moralmente contribuyente con el desarrollo sostenido de la sociedad.

Dentro de ese marco, el sistema educativo colombiano se ha preocupado al ocuparse por inculcar el saber, considerándolo un aspecto esencial para afrontar los retos del mundo profesional, dejando en un segundo plano la formación de la ética, los valores y principios morales, actitudes y capacidades necesarias para enfrentar el mundo profesional en particular, aunadas al desarrollo personal y social en general.

Se convierte por consiguiente el docente, en un modelo a seguir por parte de los estudiantes, así como también de la comunidad educativa en general, siendo su praxis académica un terreno propicio para reflejar en su comportamiento moral, valores contribuyentes con la consolidación de la misión de la institución a la cual representa.

Así pues, las cuestiones éticas en las organizaciones no pueden tratarse como si fueran problemas para la optimación de las decisiones. La moralidad no es una simple discusión acerca de los criterios para la elección estratégica de comportamiento, sino que se trata de resolver el nivel en el cual se ubica el problema; es una visión; un encuadre definitorio de valores en juego, los mandatos sociales a considerar en una situación; es la argumentación acerca de los valores dentro de los sistemas de preferencia, las cuales resultan privilegiadas para algunos criterios de comportamientos sobre otros, los cuales se expresan en la moral bajo la forma conjuntiva de juicios y reglas congruentes guadores de las conductas en el marco de un determinado orden social.

La ética en el ámbito educativo, se contempla en la Ley de Educación nacional; dentro de la cual hace hincapié en el docente al destacar las condiciones morales articulables en el ejercicio de sus funciones, la cual redundará en su relación con los estudiantes y miembros de la comunidad educativa en general.

Ahora bien, en el caso de las instituciones educativas públicas del municipio de Barrancas, Departamento de La Guajira Colombia, objeto de este estudio, puede decirse que ésta debe cumplir exitosamente una compleja gestión estratégica-funcional, para fijar los medios adecuados hacia la determinación de valores contribuyentes al alcance de los objetivos trazados por estas instituciones, los cuales deben ser claros para sus miembros para que su adquisición los convierta en sujetos morales. Por lo tanto, el estudio estuvo orientado a analizar los valores que regulan su praxis y comportamiento ético, lo cual sustentará un desempeño profesional eficiente que proyecte la verdadera imagen requerida por la sociedad en la cual se inserta.

LOS PRINCIPIOS Y EL COMPORTAMIENTO MORAL DEL DOCENTE

Las organizaciones para poder sobrevivir tienen que ser altamente competitivas, y este proceso sólo será logrado, entre otros aspectos, sobre la base de una dirección eficiente, la cual debe estar fundamentada en principios éticos dentro de una concepción filosófica del quehacer empresarial.

Según Cortina (2003, p.13), la necesidad de una ética organizacional constituye un requerimiento para las organizaciones en general, las cuales a través de una relación coherente con su entorno interno como externo, pueden articular de manera creativa, de forma responsable, su filosofía en concordancia a su cultura, lo cual asume al pensamiento en congruencia con la voluntad, dentro de su acción gerencial y operativa, es decir, un ejercicio garante de su vida a largo plazo, en la incansable búsqueda de la excelencia.

Esto permite que en el interior de las organizaciones, se construyan un conjunto de valores y creencias definitorio de lo permitido, lo

correcto o deseado para sus miembros, en ellos se encuentra un "ethos" o valores coherentes con la misión institucional. (Contreras: 2011), los cuales aseguran que todas las personas tengan, de una u otra manera, razonamientos éticos analizables en la práctica diaria, implícitos dentro del rol desempeñado por estos en la organización, al mismo tiempo, se traducen en términos de valores directos, obligaciones, reglas morales y relaciones; es decir, esta fundamentada en un ethos representativo de un conjunto de hábitos y maneras de ser del individuo.

En ese sentido, para Davis (2007, p. 18) llevar un comportamiento moral frente a una institución, exige del establecimiento de un código ético como base para elaborar políticas, cuya utilidad práctica sirva para orientar la conducta y las decisiones en el centro de trabajo, pero el sólo hecho de contar con esta herramienta no basta para garantizar la conducta ética, pues requiere de la disposición y aceptación de sus miembros, razón por la cual debe ser un proceso participativo y negociado.

En la actualidad, se presenta una situación dentro de la cual, las características de las instituciones educativas hacen referencia a una baja calidad y eficiencia de su trabajo, tanto en el área docente, debido al alto grado de deserción, repitencia de los estudiantes, aunado a la prolongación del tiempo promedio requerido para egresar.

De manera tal, que la discusión sobre la ética está siempre vigente, tras la búsqueda constante del deber ser, pero ello no significa confundirlos con dispositivos de disciplina y control, sobre el comportamiento de los miembros, puesto que los principios éticos también suponen de parte de éstos, una propia convicción, acerca de la necesidad de principios como guía para el comportamiento.

Ahora bien, las características presentadas por las instituciones en instituciones educativas públicas del municipio de Barrancas, Departamento de La Guajira Colombia, denotan la existencia de un gran problema ético, así pues, en los últimos años se han presentado una serie de problemas, entre alumnos, profesores y autoridades, de igual modo en otras instituciones de la región, por supuesto la descomposición de muchos sectores de la comunidad en general; así como también, fuertes discusiones entre alumnos y profesores, respondiendo éstos últimos con un variable valor ético en su posición; generándose conflictos entre los profesores cuyas posturas altamente discrepantes no consiguen el consenso bajo el valor del respeto a las diferencias en relación a la actitud ética a ser asumida en función a la aceptación o no de las autoridades.

Estos y muchos más problemas como reivindicaciones, tomas, huelgas, conflictos entre los mismos docentes, aunados a una serie de contradicciones sobre el quehacer académico, disminuyen la dignidad del docente, la calidad académica del alumno y el prestigio de las instituciones. Sobre este particular, para Saavedra (2005, p.8) el verdadero docente debe dar ejemplo con su propia vida (testimonio), resultando imposible vincular a sus alumnos principios y valores desconocidos por ellos mismos.

En este mismo orden de ideas, el autor indica al comportamiento del docente como responsable de la transmisión de valor y dignidad de acuerdo a su profesión, por lo cual este debe exigirse a sí mismo, tener capacidad para poder proyectar una imagen integra, la cual está en la responsabilidad de mostrar a sus alumnos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Dentro de un proceso investigativo es fundamental que los hechos y relaciones establecidas en los resultados obtenidos o nuevos conocimientos

posean el grado máximo de exactitud para obtener confiabilidad. Cuya consecución debe planificarse metodológicamente a través de procedimientos ordenados viabilizadores de los hechos significativos y fenómenos hacia los cuales esta encaminado el interés del estudio” (Tamayo y Tamayo: 2007, p.113).

En este marco, el estudio se ubicó de acuerdo a los planteamientos de Hurtado (2010) en la tipología analítica, apoyada en un diseño de campo.

En cuanto a la población de estudio, la misma estuvo conformada por 175 sujetos pertenecientes al personal docente de las instituciones educativas públicas del municipio de Barrancas, Departamento de La Guajira Colombia. Por otra parte, en consideración al tamaño de la población y la posibilidad de acceso a la totalidad de los docentes, se aplicó criterio de censo poblacional, pues se asumió como muestra la totalidad de la población (Tamayo y Tamayo, 2007)

Con respecto al instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario estructurado por 40 reactivos con categoría de respuesta múltiple, a saber: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1), utilizando para ello como dimensiones e indicadores, la tipología de valores propuesta por Rokeach (1974), en relación a los valores instrumentales y finales. El cuestionario fue validado a través de la técnica de validez de contenido denominada Juicio de Expertos, apoyado en el análisis discriminante y el coeficiente Alpha Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0.92, valor alto con relación a la validez de constructo.

Por otra parte, en lo que se refiere al requisito de la confiabilidad se utilizó, el Método de Estadística de las dos mitades (pares e impares), así como sus respectivas correcciones (Sperman-Browm y Guttman), arrojando un valor alto de 0.93. En cuanto al procesamiento de los datos, se

utilizó el método de estadística descriptiva, a través del promedio y las desviación estándar, estadígrafos que permitieron la interpretación de los resultados, en relación al nivel de presencia de los valores en estudio.

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1. Dimensión: Valores Instrumentales

INDICADORES	PROMEDIO	DESVIACION
VALORES MORALES	4,29	0,79
VALORES DE SUFICIENCIA	4,34	0,76
Promedio de la dimensión	4,31	0,77

Fuente:
Mercado (2014)

En líneas generales, se observa en la tabla 1, un promedio de la dimensión Valores Instrumentales de 4.25, con una baja desviación de 0.80, lo cual indica que los valores estudiados bajo la construcción teórica de Rockeach (1974), se encuentran de acuerdo a las respuestas de los encuestados, presentes de manera significativa en la cultura organizativa de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas del municipio de Barrancas, Departamento de La Guajira Colombia y, por consiguiente en su praxis académica.

Profundizando en los hallazgos encontrados, el indicador valores morales, arrojó un promedio de 4,29 con una desviación de 0,79, lo cual indica que los docentes encuestados de acuerdo a sus respuestas aceptan las consecuencias de sus actos; consideran además importante evaluarse sobre la base de los resultados de su desempeño, despertar el interés por ayuda sincera entre los compañeros y, estimular la

credibilidad en los estudiantes a través de la práctica de actitudes honestas.

Por otra parte, consideran importante el ejercicio de la autoridad, el acatamiento de las normas de la institución, el reforzamiento de modelos básicos de educación, así como el ejercicio del respeto como principio básico en las relaciones interpersonales.

Este resultado indica que los valores morales, es decir, aquellos que tienen un foco interpersonal y pueden producir problemas de conciencia si no se cumplen; son considerados importantes para los docentes por estar orientados hacia el logro o auto refuerzo. Para Avalos (2009), los valores morales existen como una variable codificadora de la conducta, es decir, se constituyen en un conjunto de reglas las cuales especifican las obligaciones, definen lo correcto y establecen los actos considerados como antisociales.

Continuando con el segundo indicador de los valores instrumentales, referidos a los valores de suficiencia, el procesamiento estadístico de los datos como puede observarse en la tabla 1, arrojó un promedio de 4.34 con una desviación de 0.76, indicando una categoría de Alta Presencia, con una muy baja dispersión de las respuestas.

Desde esta perspectiva, para los docentes el trabajo y el esfuerzo constante, son fundamentales para lograr reconocimiento de los superiores e, incentivos económicos. Manifiestan además, la importancia de los retos para estimular la eficacia en el ejercicio de sus responsabilidades, para lo cual se requiere según su apreciación el desarrollo de habilidades, la creatividad, aunado al aprendizaje continuo el cual contribuya con la actualización.

Estos resultados, se corresponden con lo planteado por Contreras (2011), al manifestar que actualmente se produce un cambio en las

valoraciones y de un énfasis abrumador en el bienestar material han pasado a un énfasis mayor en la calidad de vida, así el poder pierde vigencia como valor altamente reforzado en el modelo ético capitalista, en donde emergen valores de suficiencia relacionados con el desarrollo integral del ser.

Tabla 2. Dimensión: Valores Finales

INDICADORES	PROMEDIO	DESVIACION
VALORES PERSONALES	4,27	0,79
VALORES SOCIALES	4,23	0,81
Promedio de la dimensión	4,25	0,80

Fuente: Mercado (2010)

La segunda dimensión de estudio, referida a los Valores Terminales, arrojó un promedio de 4,25, con una desviación de 0.80, ubicándose en las categorías de Alta Presencia, con una baja dispersión de las respuestas.

Los valores terminales o existenciales se refieren a metas a largo plazo como la búsqueda de sabiduría, la paz, entre otras, por tanto, Rokeach (1974) considera que los valores son creencias de tipo prescriptiva, porque el juicio implicado denota una preferencia por conductas consideradas deseables, éstas son relativamente estables y prescriben una conducta o un resultado final como preferible a otras conductas o estados conductuales finales. Así, los valores son el resultado de la interacción de dos fuentes: una, las necesidades o motivos (personales), dos, la sociedad o necesidades sociales.

Los datos anteriormente presentados, muestran a los docentes participantes del estudio, en el ejercicio de sus prácticas personales y sociales

las cuales en teoría, según los autores citados, son los que deberían caracterizar su labor académica.

En cuanto al indicador Valores Personales, arrojó un promedio de 4,27 y una desviación de 0.79, indicando categorías de Alta Presencia, con una baja dispersión de las respuestas.

Dentro de este contexto, para los docentes el ejercicio académico debe permitirles disfrutar plenamente se una vida libre de rutinas, alcanzar retos contribuyentes a su desarrollo como personas, aceptar críticas constructivas, buscar continuamente la armonía de su grupo familiar, reconociendo su importancia y, valorando la felicidad.

Por otra parte, el último indicador analizado, referido a los Valores Sociales, arrojó un promedio de 4,23 y, una desviación de 0,81, indicando de esta forma categorías de Alta Presencia, con una muy baja dispersión de las respuestas, al manifestar los entrevistados que con alta frecuencia prefieren la negociación como fórmula para resolver divergencias, aceptan las diferencias individuales, como una manera de lograr armonía social; valoran la tolerancia, estimulando el respeto, la confianza de los estudiantes y compañeros. Expresaron además, la importancia de la libertad de expresión, el respeto a las tradiciones las cuales forman los valores del país.

Estos datos resultan esperados si se toma en cuenta la postura de Rokeach (1974), al establecer que frecuentemente un individuo puede poseer todos los valores instrumentales y terminales, sin embargo, es posible saber cual de estos valores es más importante, esto implica, organización de los mismos, dando como resultado un sistema jerarquizado el cual permite la toma de decisiones, en relación a opciones de comportamiento o estados de existencia. Esto explicaría porque ambos tipos

de valores se encuentran en el mismo nivel de importancia.

La similitud observada entre el nivel de importancia dado tanto a los valores instrumentales como a los terminales por los docentes, obedecen al carácter homogeneizante de la cultura común. Sin embargo, es necesario aclarar que la característica de relatividad y flexibilidad de los valores, también permite explicar las acciones de subgrupos, los cuales dentro de una misma cultura puedan tener sistemas de valores diferentes (Rokeach, 1974).

REFLEXIONES FINALES

En el comportamiento habitual de una persona, los principios generales son indudablemente necesarios, pero importa que los mismos se concreten en actuaciones. Esto es precisamente función de la conciencia, la cual definitivamente no es legisladora, sino aplicable a situaciones determinadas verdades teórico-prácticas superiores a ella misma.

El punto de partida de la conciencia, no es el replanteamiento de la normativa ética, sino de su aplicación a una situación específica. Se criticaría por igual, al juez que no conoce la normativa jurídica y las personas cuando actúan sin haberse formado previamente, pues de algún modo, sin ciencia no puede haber conciencia.

Desde esta perspectiva, para desarrollar un comportamiento ético en la organización educativa, todos sus miembros deben sentirse moralmente responsables de sus acciones, para a su vez ayudar a los demás a desarrollar este sentimiento. De este modo, puede crearse una cultura de responsabilidad ética, donde la norma de conducta se institucionalice dentro de la organización. Así como las instituciones son más que la suma de sus partes, también la integridad moral será más que la sumatoria de este valor de cada uno de los miembros.

La conducta ética en este sentido será producto implícito de sistemas, estructuras, liderazgo y sobre todo el ejemplo. Los códigos éticos pueden ser de gran ayuda a la hora de concretar ¿cómo? y ¿qué se espera de la actuación de la organización y sus miembros?. Además, constituyen un excelente punto de partida para concretar en el plano fáctico, la necesaria reflexión acerca de una conciencia valorativa como parte de la actuación pragmática del individuo en sociedad, es decir, una filosofía axiológica en el plano concreto de la realidad organizacional. En este marco de ideas, el análisis de los resultados permitió formular las siguientes reflexiones:

- Las repuestas de los docentes reflejan una alta presencia de valores instrumentales, tanto morales, es decir, aquellos que tienen un foco interpersonal o social y pueden producir problemas de conciencia al no ser cumplidos, tales como: responsabilidad, solidaridad, honestidad, obediencia, control, cortesía y respeto por la vida; como de suficiencia, referidos al conjunto de valores con un foco individual, los cuales están orientados hacia el comportamiento autoreforzante, tales como: excelencia, pulcritud, valentía, imaginación, independencia, intelectualidad, perseverancia y poder.

En cuanto a los valores terminales, se reflejaron también categorías de Alta Presencia, en los personales, centrados en el yo, tales como: vida cómoda, vida excitante, sentimiento de logro, realización, belleza, armonía interna, armonía familiar, felicidad, salvación, sabiduría, amor, salud, trabajo y prosperidad económica. Así como los Sociales, tales como: paz, convivencia, igualdad, equidad, libertad, seguridad pública, justicia, amistad e identidad nacional.

- La similitud observada tanto en los valores instrumentales y finales, refleja una cultura homogénea, aunque es importante

aclarar la relatividad y flexibilidad de los valores, lo cual permite comprender las diferencias poco significativas en cuanto al sistema de valores de los docentes, referidos en este caso a cuestiones más personales (cognitivas y afectivas), que organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVALOS (2009). Educación y valores. Argentina. Revista "Academia".

CONTRERAS, I, (2001). Ética y Empresas. México: Mc.Graw Hill.

CORTINA, A. (2002). Ética de la Empresa. Editorial Trotta. España.

DAVIS, S (2007). Valores en la Enseñanza y Formación en Valores. Departamento de Estudios en Educación. Universidad de Guadalajara México. file//A:ValoresenlaEnseñanzayFormación.htm

FRONTODONA (2007). La ética de los Negocios. Ariel Sociedad Económica. Grupo Intereconomía.

GRATEROL (2008). Reflexiones sobre moral, principios, ética y valores. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.abcmedicus.com/articulo/medicos/id/155/pagina/1/moral_principios_etica.html. [Consulta: 2004, enero 3].

GUEDEZ, V. (2007). La Ética Gerencial: Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Editorial Planeta Venezolana S.A. Caracas Venezuela.

HURTADO, J. (2010). Metodología de la Investigación Holística. Tercera Edición. SYPAL. Venezuela.

ROKEACH, M. (1974). The Nature of Human Values. Tercera edición. Jossey-Bass Inc. San Francisco. USA.

SAAVEDRA (2005). Educación en Valores. Reto Compartido. Cuadernos compartidos para la Reforma Educativa Venezolana. Edición Natalio Fernández

TAMAYO Y TAMAYO (2007). El Proceso de la investigación científica. Tercera edición. Ediciones Limusa Noriega Editores. México.