



Endocalidad, una aproximación teórica hacia los valores en el contexto universitario

Jessica González*
José Barrios**

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la endocalidad como una aproximación teórica hacia los valores en el contexto universitario, tomando en cuenta los criterios de O'Donnell (2004), Cortina (2005), Stephenson, Burman y Cooper (2001), entre otros. Para alcanzar este propósito se realiza un estudio descriptivo documental, orientado a investigar la importancia de la dimensión emocional y espiritual del ser humano en el ámbito de la empresa, traducido en la endocalidad. Se pudo evidenciar que las universidades son un ente transmisor de valores a través de la capacitación del personal y sus docentes, para construir un modelo dirigido al cumplimiento de su misión y visión, que permita promover la sensibilidad, reflexión, convicción, compromiso y valores compartidos.

Palabras clave: Endocalidad, valores, universidad.

* Doctoranda del Programa Ciencias Gerenciales (URBE). Magíster en Gerencia de Recursos Humanos (URBE). Licenciada en Relaciones Industriales (URBE). Coordinadora de Talento Humano Académico (UJGH). Docente de pregrado en el área de Recursos Humanos de la (UNEFA). Correo electrónico: jessicagonzalezlemus@yahoo.es

** Doctorando del Programa Ciencias Gerenciales (URBE). Magíster en Gerencia de Proyectos Industriales (URBE). Ingeniero de Petróleo (LUZ). Director General de Suministros Industriales de Venezuela, C.A. Correo electrónico: barriosjv@hotmail.com.

Endocality, a Theoretical Approach to Values in the University Context

Abstract

The objective of this article is to analyze endocality as an approach to values in the university context, taking into account the criteria of O'Donnell (2004), Cortina (2005), Stephenson, Burman and Cooper (2001), among others. To achieve this purpose, a descriptive, documentary study was performed, oriented toward investigating the importance of the emotional and spiritual dimension of the human being in the business environment, translated into "endocality." Results showed that the university is an entity that transmits values through the education of its personnel and professors in order to build a model directed toward fulfilling its mission and vision, which allows it to promote sensitivity, reflection, conviction, commitment and shared values.

Keywords: Endocality, values, university.

Introducción

En el siglo XXI, dentro de un contexto económico y empresarial, caracterizado por una sociedad globalizada, crecientes grados de competitividad, evolución de las nuevas tecnologías y naturaleza dinámica de los nuevos mercados, no parece existir ninguna duda acerca de que los valores en la empresa representan un pilar fundamental para lograr el éxito sostenible en las organizaciones.

En este sentido, las universidades cumplen un destacado rol al considerar que requieren una nueva gestión de estrategias gerenciales para atender los desafíos o retos del entorno actual, entre los cuales se encuentra la promoción de la endocalidad, entendida como el desarrollo interno del recurso humano. Dadas las condiciones que anteceden, se hace énfasis en las relaciones humanas, basadas en un contexto influenciado por los valores que conducen a asumir la responsabilidad de educar y potenciar individuos con calidad intrínseca y extrínseca, acción orientada al logro de la excelencia empresarial, siendo las personas el principal activo estratégico de toda institución.

Sobre la base de lo antes planteado, es evidente que para alcanzar la excelencia en las acciones emprendidas, es necesario el fortalecimiento de los valores, como factores esenciales enfocados en la clara concepción de la propia misión y visión de futuro individual; no obstante, se debe tomar en cuenta que el individuo forma parte de un todo, en el cual cada pensamiento, palabra, acto, influye en los demás y permite la consecución de metas colectivas.

Ante la situación planteada, se concibe como objetivo del presente artículo: analizar la endocalidad como una aproximación teórica hacia los valores en el contexto universitario, con el propósito de establecer pautas para crear un entorno laboral saludable, sobre la base de valores éticos y sociales sólidos que impulsen el desarrollo institucional en períodos de prosperidad y sirva de apoyo en los momentos de incertidumbre e inestabilidad.

A los efectos de cumplir con el propósito antes enunciado, se presenta una compilación de los principales elementos teóricos que respaldan la investigación, fundamentados en la concepción de la endocalidad como una visión emocional y a su vez perspectiva holística orientada a impulsar un estilo de gestión basado en valores y a desarrollar calidad intrínseca y extrínseca. De igual manera, se presenta un esbozo sobre los valores humanos en el contexto universitario y como estrategia para enfrentar situaciones complejas en el ámbito laboral.

1. Fundamentación teórica

1.1. Endocalidad: una visión emocional para impulsar un estilo de gestión basado en valores humanos y éticos

Las empresas son un agente generador de riqueza, pero paradójicamente, en determinadas circunstancias también puede empobrecer la calidad de vida de las personas que la componen, es por ello, que en la actualidad el tema de la dimensión emocional se introduce en el ámbito organizacional, precisamente por la necesidad de rescatar los valores humanos, hecho en el cual la endocalidad representa un pilar fundamental.

En este sentido, O'Donnell (2004) define la endocalidad como la búsqueda de la calidad dentro de uno mismo; expresa además que los individuos deben desarrollar su calidad interna hacia fuera. Por ende, es la forma efectiva de responder adecua-

damente ante cualquier situación, es la capacidad del individuo para crear y preservar un estado de tranquilidad al actuar.

Al respecto, en el ámbito institucional se debe crear conciencia sobre la importancia del aspecto emocional, con el fin de formar hombres holísticos, porque una organización está integrada por personas, las cuales deben trabajar en equipo, establecer relaciones interpersonales, desarrollando así acuerdos en relación a la convivencia. De lo anterior se puede evidenciar lo esencial de incorporar a las universidades en este proceso de alcanzar la calidad interior, vinculado con la internalización para fomentar los valores o calidad interna, en función al desarrollo integral requerido para la formación de esos profesionales que van a enfrentarse a un entorno de incertidumbres.

En consecuencia, la endocalidad es una condición inherente al ser, cuyo propósito se constituye en un marco referencial, un paradigma a través del cual se expresa la condición propia de cada ser, en esencia, se pretende contribuir al desarrollo personal y profesional del empleado; al mismo tiempo, los gerentes deben fomentarla para minimizar el impacto de los factores, problemas internos como externos padecidos, día a día, por los colaboradores.

A propósito, fenómenos mundiales como la globalización, los cambios tecnológicos, la crisis experimentada por los empleados, hacen que los mismos posean una fuerza interior para soportar todos los conflictos generados, tanto dentro como fuera de la institución a la cual pertenecen, a pesar de los inconvenientes familiares, económicos, entre otros. De allí se desprende la importancia de consolidar los valores éticos para continuar con el proyecto de vida, pese a todas las dificultades y presiones cotidianas.

Al respecto, Thomas (2004) define los valores como aquellos bienes no tangibles universales pertenecientes a la naturaleza de las personas y en cierto sentido humanizan al mejorar la condición de los individuos y perfeccionar la naturaleza humana; no obstante, es necesario destacar en este aspecto que un valor como la libertad, capacita para ennoblecer la existencia, pero en ocasiones amenaza con empobrecerla. Asimismo, representan todos aquellos aspectos considerados positivos para la aplicación en el diario vivir y mejoran al individuo en su sensibilidad; deben ser asimilados formando parte de su convicción con la finalidad de motivar sus decisiones.

Por su parte, Cortina (2005) expresa que los valores son necesarios para hacer habitable el mundo. En esa medida, son considerados imprescindibles para una sociedad plural y democrática. Di-

cha autora hace referencia a seis valores fundamentales: libertad, igualdad, solidaridad, responsabilidad, respeto activo y disponibilidad al diálogo; su aplicación dependerá de cada persona, pero en algunos escenarios son exigibles, por lo cual se destaca la importancia de ser promovidos dentro del contexto universitario.

Por otra parte, la misma autora señala que la educación en valores es una necesidad para construir, consolidar y mantener una sociedad pluralista/democrática, porque educar en ellos es positivo; resalta que no se debe caer en complejos heredados de regímenes anteriores capaces de conducir al fomento de conductas negativas, orientadas a perjudicar el bienestar interior del individuo.

Al respecto, en la esfera de los valores se requiere un equilibrio, al considerar que cada uno es tomado de manera individual, pero nacen del seno familiar. Por ende, es necesario descubrir su raíz y reconocer el lugar ideal para forjar actitudes positivas y su continuidad a lo largo de la vida del individuo en todas las etapas (formación académica, desempeño personal y profesional), de modo tal que se pueda mejorar la dimensión emocional, la cual posteriormente se transmitirá de forma natural a la sociedad. De lo anterior se desprende la importancia de resaltar un elemento de vital importancia como lo es la ética, considerada por Balmes (2000) como la ciencia que tiene por objeto la naturaleza y el origen de la moralidad.

Asimismo, Fernández (2001) expone que la moral es la disciplina que indica la bondad o maldad de las acciones; a su vez es un arte, parte de la verdad. Igualmente, para Heidegger, citado por Cardona (2000), comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbre y moral. En esencia, es inherente al hombre, comprende el conjunto de saberes, principios y valores, cuya aplicación redundante en el hecho de una sana convivencia con el resto de los individuos de la sociedad.

La anterior postura coincide con la concepción de Zavater (1991), por cuanto para este autor la ética es la ciencia que intenta el buen vivir en sociedad, a los fines de llevar una vida en actitud positiva. En relación con lo anteriormente expuesto, se puede reflejar que ésta debe estar presente en todos los aspectos, tanto en lo funcional u operativo, como en lo estratégico. Es considerada factor clave en todos los directivos, así como en la fuerza laboral conformada por la organización, con el propósito de generar confianza, a través de una gestión basada en valores, los cuales permitirán forjar una ventaja competitiva, así como el desarrollo de la sensibilidad humana, responsabilidad y compromiso social.

1.2. Endocalidad: una perspectiva holística para desarrollar calidad intrínseca y extrínseca

Las organizaciones constituyen un mundo complejo, cambiante y dinámico, debido a las diferentes relaciones establecidas en el ambiente donde se desarrollan. Los avances y transformaciones de sus procesos conforman una secuencia de acciones, lo cual implica dinamismo en el contexto social donde actúan. Aunado a ello, está presente una era de caos existencial, económico, de grandes turbulencias en el macroambiente empresarial, de globalización y competitividad.

Dentro de ese marco, O'Donnell (2004) refiere que la calidad se origina, en la dimensión espiritual del ser humano; a su vez, fluye como fuerza interior luminosa que lleva a la persona a la autorrealización, dando sentido a su existencia. A este respecto, la organización debe considerar la calidad como pilar fundamental; ésta se inicia en las organizaciones al incorporar en la filosofía la cultura corporativa, visión, misión, promoviendo la calidad de vida (felicidad-salud-bienestar), el desarrollo integral de las personas, mediante procesos de educación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento continuos, incentivos, programas para el bienestar o habilidades de comunicación.

En virtud de lo anterior, las instituciones de educación superior, específicamente las universidades, deben fomentar e insertar en su misión, visión, código de ética, los valores humanos, de esa manera beneficiarían de forma holística la calidad interna y externa de todos sus empleados (administrativos-profesores-estudiantes). En síntesis, la endocalidad estimula a que las empresas tomen conciencia que cuando se desarrolla a las personas integralmente, se trabaja en su expresión congruente, entonces los resultados producidos serán una consecuencia natural de calidad.

Es por ello que para garantizar una endocalidad universitaria se debe rescatar los valores esenciales del ser, lo cual garantiza una calidad de vida en el trabajo y un ser humano transformador de la empresa. En este sentido, actualmente la endocalidad está asociada a estilos de gerencia espirituales, haciendo énfasis en el idealismo en el trabajo, asegurando así la exaltación del hombre y la mejora continua del espíritu organizacional.

Asimismo, para garantizar la calidad debe existir una iniciativa personal para procurar tal crecimiento integral, tomando en cuenta a las personas para desarrollarse desde todos los ámbitos, permitiendo enfrentarse a las adversidades con mayor probabili-

dad de éxito; además de tener ventaja sobre quienes han descuidado su desarrollo holístico. Al respecto, Cortina (2005) considera cultivar acciones orientadas a educar en valores, porque de esa manera se estará formando al ser humano desde todos los puntos de vista. No obstante, las organizaciones universitarias, en su condición de ser formadoras de los talentos humanos del futuro, contando además con docentes, quienes están transmitiendo conductas morales, se encuentran, al mismo tiempo, en la búsqueda de lograr la excelencia para el camino más efectivo.

Dicho propósito, como lo es el rescate de lo espiritual, es alcanzado mediante la búsqueda de la calidad interna de sus integrantes, así como acercar ese mundo de valores a los directivos universitarios e insertarlos como una necesaria fórmula que conduzca hacia los cambios de la misma, partiendo por su ubicación como elemento clave en la responsabilidad social y en la toma de decisiones. Lo anteriormente expuesto, evidencia que la endocalidad apuesta a que las metas y resultados organizacionales se obtienen a través de las personas, de aperturar la participación, el reconocimiento y los valores compartidos, lo cual contribuye a fortalecer las buenas costumbres y virtudes del empleado con su empresa. También, se debe conocer, comprender, así como aplicar todo lo que engloba la palabra endocalidad y espiritualidad, a fin de formar personas con un sólido componente ético, en búsqueda de la calidad interna, además de la excelencia en todos los ámbitos.

1.3. Aproximación teórica de los valores humanos en el contexto universitario

Los valores personales y los inherentes a la institución cuentan y pueden tener un peso enorme en la actitud, principalmente en la satisfacción profesional de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria. Al enunciar una misión y visión claras, se definen igualmente ciertos valores organizacionales, los cuales se adaptan a los principios de calidad, entonces pasan a tener relevancia en la conducta. Ante estas consideraciones, se pueden señalar los planteamientos de O'Donnell (2007), quien expresa que las personas son los entes responsables de dar vida a todo ambiente de trabajo, cuando se inicia un proyecto, lo que confiere fuerza y dinamismo a partir de la voluntad de sus fundadores. Posteriormente, y a medida que el negocio va creciendo, cada nuevo colaborador aportará también su esfuerzo.

En este sentido, el autor antes mencionado agrega que cuanto más relacionados se sientan los individuos en un grupo,

más dispuestos estarán a ofrecer su energía a todo el conjunto, por cuanto la integración de los individuos representa la afinidad en el campo de los valores. Sin duda, es la naturaleza de éstos lo que estimula la colaboración y garantiza la mayor disposición de los empleados conforme a las necesidades del conjunto y no guiada por sus intereses individuales.

Además, O'Donnell (2007) agrega que las organizaciones a través de sus directivos deben ser garantes de implementar los valores humanos desde su base, cultivando así la cultura organizacional que permita lograr la competitividad de forma exitosa, además de la identidad del trabajador, a su vez, la participación e integración, la innovación para adaptarse a una realidad socialmente cambiante, así como construir y reconstruir el futuro de la organización. En consecuencia, las universidades pueden adecuar su visión y misión en razón de su contexto, asumir la responsabilidad que actualmente presentan ante la sociedad con compromiso, como un elemento ético, donde los valores son factor clave del éxito.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la universidad como rectora del saber y del conocimiento tiene como fin divulgar valores morales, que no deben quedar solo enmarcados puramente en conceptos, sino que se lleven a la praxis trasladándolos a la acción inmediata. En consecuencia, toda universidad pública o privada tiene su filosofía para concebir la educación en los valores y lograr con ello la formación integral de sus alumnos.

En estos tiempos, es imprescindible ahondar la esencia de la filosofía de toda universidad con la intención de delinear lo que considera la cultura y humanismo, esto a partir de los valores, principios e ideales inscritos en la misión y visión del legado de toda institución; esto implica que la educación basada en valores debe permitir a los alumnos tener una actitud reflexiva y crítica, de juicio y de una consciencia en su tarea, permitiéndole tener claro su futuro y disponerse a enfrentar los retos que demanda toda sociedad.

1.4. Los valores: una estrategia para enfrentar situaciones complejas en el ámbito laboral

El mundo actual de las organizaciones está siendo dirigido por un nuevo conjunto de expectativas. Por un lado, ciertas tendencias son el resultado directo de la globalización económica-cultural; por el otro, se vuelve ineludible un aprendizaje organizativo, de desarrollo del capital humano que esté a la altura de los retos no sólo para el éxito de las empresas, sino también para el

desarrollo sostenible del planeta. A ese respecto, los gestores intentan desarrollar competencia, al igual que las aptitudes para enfrentarse a situaciones cada vez más complejas. Además de las habilidades intelectuales, hay otra lista de habilidades mínimas, derivadas de dicha función, esenciales para superar la propia complejidad, así como la urgencia, muchas de las cuales no proceden de estudios formales.

Entre estas habilidades gerenciales e interpersonales destacan, la absorción de la cultura de la organización, la comunicación oral-escrita, dar prioridad al cliente, la calidad, la gestión de la información, de proyectos, el pensamiento crítico-creativo, la negociación, resolución de conflictos, toma de decisiones, el trabajo en equipo y una visión sistemática. Sin duda alguna, es importante considerar los valores como una fortaleza para enfrentar situaciones complejas, los problemas familiares, la incertidumbre en la organización, los conflictos laborales, la situación económica, entre otros, son razones de peso para desarrollar éstos en la organización.

Bajo esta perspectiva, ante las instituciones universitarias se presenta un gran desafío, planteado en los términos de proveer educación de calidad, el deber ético y fomentar la conducta moral en los individuos. A este último respecto, Hill (1991), citado por Stephenson, Burman y Cooper (2001), refiere que los valores son aquellas creencias a las que los individuos conceden especial prioridad y por las cuales tienden a ordenar la vida. Por tanto, éstos son más que una creencia y sentimiento.

Evidentemente, entender este concepto dentro de las instituciones universitarias, es un aspecto clave para poder señalar el cumplimiento de sus funciones sociales, al poder ser construidas sobre la base de premisas o supuestos diferentes como el significado que debe tener para las autoridades universitarias, la relevancia de desarrollar las habilidades humanas, así como las implicaciones que tiene en la promoción de conductas morales sólidas en la cultura organizacional, enfrentando así, situaciones complejas y cambios constantes que se presentan en el ámbito laboral, necesarios para contribuir al florecimiento del país que se ha soñado.

1.5. La enseñanza de los valores en el contexto universitario: un impulso para el crecimiento económico sostenible

El gran desafío de las universidades es proveer educación de calidad para enfrentar el desarrollo de un país que lo exige. Esto

implica, por supuesto, iniciar la reforma curricular; desarrollar nuevas estrategias de enseñanza; utilizar los medios tecnológicos de información y comunicación de los cuales se dispone en la actualidad; emplear esencialmente los recursos financieros, humanos, técnicos, de manera adecuada; practicar constantemente las buenas virtudes, actitudes, comportamientos éticos en la educación, los cuales están relacionados por sus fines en proporcionar un ambiente que favorezca el desarrollo y satisfacción de todos sus integrantes para a través de ellos beneficiar a la sociedad en general.

Los valores presentes en el contexto universitario proporcionan los medios, así como los elementos más convenientes para la construcción de ese ambiente, generando el cumplimiento de sus fines. A este respecto, Stephenson, Burman y Cooper (2001) acotan que la enseñanza de éstos se relaciona con otras áreas fundamentales del currículo, la apertura que caracteriza los debates sobre los valores, en los que a menudo resulta difícil determinar con exactitud cuál es la prueba definitiva de una posición. De allí, la universidad refleja el compromiso con la realidad, también con la justicia en el ejercicio del pensamiento, así como todo el sistema filosófico se inicia con el problema de la verdad, la legitimación del conocimiento para conocerla, la universidad abre las puertas a la enseñanza de valores.

Por esta razón, para alcanzar la endocalidad en las universidades, el conocimiento se sustenta en una estrategia de evolución del capital intelectual, además del fortalecimiento de las capacidades con el fin de crear, innovar, difundir, asimilar y usar tanto el saber científico, como la formación de la calidad interna del individuo, con el objetivo de generar la confianza de su entorno, mediante esos valores que garantizarán, a su vez, el bienestar social, así como la competitividad. Dentro de esa realidad, la instrucción del personal, al igual que el desarrollo de sus destrezas, constituye la base fundamental para la competitividad. Por tanto, surge la necesidad de orientar a las universidades ante las transformaciones que depara el siglo XXI, caracterizados por la globalización, competitividad, además de acelerados cambios tecnológicos.

En consecuencia, se infiere que las universidades tienen una clara responsabilidad ante la evolución de la sociedad, centrada en la calidad de la educación, la investigación para producir saberes y promover los valores en el individuo. Estas tres fuerzas dinámicas interactúan y se complementan en un proceso significativo de aprendizaje entre docentes y estudiantes, orientado a

interpretar el contexto social, además de contribuir de forma positiva a las exigencias de cambio en el sistema educativo.

En relación a lo anterior, Monclús (1995) menciona que la educación debe ser entendida como un medio para reproducir en las nuevas generaciones un esquema de principios y valores, determinados por una sociedad concreta, además, debe ser vista como un proceso de transformación del individuo y su realidad. Asimismo, Freire (1994) la define como uno de los caminos para alcanzar la humanización en el proceso de la toma de conciencia de la propia realidad, por medio del cual el individuo aprende a interpretar y criticar su cotidianidad.

De lo anterior, se puede acotar que a través de la instrucción se transmiten principios, pues el docente, en su rol de facilitador, fomenta y debe dar el ejemplo de conductas éticas, propiciando un ambiente de enseñanza para la convivencia, respeto, compromiso con otros individuos, así como formar futuros profesionales holísticos, en todos los ámbitos. En este sentido, se hace necesario promover los valores en las universidades, de igual manera en las organizaciones en torno a objetivos y metas colectivas claras, donde se involucre la superación de las percepciones mutuas, priorización de la educación superior, entre otros, dado que las instituciones están orientadas a producir cambios en la cultura (valores, estilos, motivaciones, iniciativas individuales, actuación).

No obstante, las diferencias culturales pudieran bloquear e inhibir el éxito de estas iniciativas integradoras. Ante el conocimiento, las organizaciones de educación superior adquieren un papel protagónico, al ser el centro de formación profesional, personal, de producción de conocimiento y valores, convirtiéndose en instrumentos fundamentales en los que se apoya la sociedad e impulsan un crecimiento económico sostenible. Con respecto a ello, resulta oportuno destacar los planteamientos de la UNESCO (2000), centrados en la educación para todos, entendida como un proceso permanente a lo largo de toda la vida, constituyéndose en el deber ético más importante: mostrar, iluminar a los estudiantes, lo cual es obligación ética de las organizaciones de educación superior.

Efectivamente, existen algunos medios que tienen como meta la formación de esta conciencia ética, por la esencia del quehacer universitario, la evidencia intelectual ha de ser el medio más poderoso e indispensable de la práctica de la justicia institucional, debido a que las organizaciones del nivel superior forman

hábitos, actitudes justas, sobre todo si es una institución donde reina la razón y se vive la justicia.

Por tanto, una institución de educación superior debe ser convertida en un lugar en el cual los estudiantes puedan encontrar los medios y oportunidades convenientes, con el propósito de lograr su desarrollo personal en los planos intelectual, estético, espiritual y moral; donde los profesores investiguen, generen y comuniquen conocimientos, muestren caminos deseables con sus propias vidas, comuniquen a sus alumnos el placer del saber, pero también dispongan de posibilidades económicas, académicas y culturales, con el fin de crecer y proyectar así su crecimiento.

En este orden de ideas, se hace necesario enfatizar que la formación de los valores éticos y morales en los estudiantes universitarios es una necesidad irrevocable que cobra fuerza cuando la universidad cumple con su cometido; activando la conciencia del alumno atrae la construcción de su identidad en relación de los valores asumidos a partir de sus creencias, imprimiéndole el sello de disposición de servicio. Sin embargo, la identidad del alumno universitario no es sólo pertenencia, es sentir orgullo de sostener el compromiso, contribuyendo con creatividad a apreciar lo que representa el conocimiento.

De lo anterior se deduce que para ello es indispensable contar con directivos y gerentes, preparados que puedan organizar, decidir, ordenar, innovar, gobernar; de igual manera deben poseer interés por reflexionar y llevar adelante el destino de la institución de acuerdo con sus fines y medios, en la prosecución de la justicia social, pero partiendo de la Universidad buena, justa, verdadera, es decir, instruir en valores. Cabe resaltar, que las instituciones del nivel superior deben educar en valores, enseñar la justicia, bondad. Es este liderazgo con el cual se empieza un gobierno ético de verdad y, sobre todo, de acciones académicas, las cuales enseñen lo que es la vida dentro de una organización, y así, se proyecten hacia una sociedad inmersa en la formación de criterios justos.

En el mismo orden de ideas, Mínguez (1994) señala que si no se educa a partir de los valores, no hay posibilidad alguna de llevar a cabo un proceso instruccional, por cuanto no existe el hombre biológico, desnudo de cultura, de conducta moral, desde lo cual exige ser interpretado, puesto que acercarse a éste, conocerlo, entenderlo, significa interpretar el mundo de conceptos o conductas a través de las cuales todo individuo se expresa, siente y

vive, por tanto, los valores son contenidos, explícitos o implícitos, inevitables en su proceso de formación.

A tal efecto, educar en valores es enseñar moralmente, puesto que éstos son los que guían al individuo a comportarse éticamente, establecer una jerarquía entre las cosas, llegar a la convicción de que algo importa vale o no, posee un valor o un contravalor, que no queda circunscrito solamente al ámbito de la educación, siendo copartícipe de esta responsabilidad la familia, los medios de comunicación, los líderes de opinión, las autoridades, entre otros.

En este mismo orden y dirección, Cardona (2000) indica que la educación basada en valores se justifica por la necesidad que tienen los individuos de comprometerse con determinados principios éticos que sirvan para evaluar las propias acciones y las de los demás. Igualmente, están presentes en la vida cotidiana, se manifiestan a través de conductas y también mediante opiniones expresadas oralmente o por escrito, suelen dar lugar a normas sociales. Por ende, la educación en valores de los estudiantes está determinada no sólo en el conocimiento, sino también por los vínculos que establecen con sus docentes y, además, con los directivos, tutores, personal administrativo y líderes estudiantiles en los diversos espacios universitarios.

En el proceso de la formación integral de los estudiantes, el aspecto de educación en valores es importante porque de ello depende el buen desarrollo de los proyectos de vida de las personas, además permite el fortalecimiento de la ética y la moral social; asimismo, la práctica de buenos hábitos hace posible la presencia de virtudes que hace mejores seres humanos y conlleva al éxito en los estudios, trabajo y familia.

Por esta razón, cada uno de los niveles de la educación debe contener áreas/ asignaturas específicas que traten temas relacionados a la ética, valores; además de contar con docentes que orienten sobre las normas o reglas básicas sobre moralidad y sean capaces de predicar con el ejemplo, a fin de que los estudiantes adquieran valores fundamentales para la vida, a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

Conclusiones

La endocalidad está recobrando espacio en todos los ámbitos por la necesidad latente de rescatar los valores humanos. De igual manera, en el contexto universitario se debe crear concien-

cia sobre la importancia del aspecto espiritual, para crear hombres holísticos, porque una organización se encuentra integrada por personas, las cuales deben trabajar en equipo, establecer relaciones interpersonales y crear acuerdos de convivencia. Al respecto, muchos directivos confunden la endocalidad con lo religioso, cuando lo que se busca es poner en práctica los valores humanos que se originan de lo espiritual y emocional.

Igualmente, se pretende que los directivos contribuyan al desarrollo personal, profesional del empleado, al mismo tiempo, fomentarlo, para minimizar el impacto de los conflictos internos o externos que experimentan, día a día, los trabajadores. No obstante, en el contexto universitario, se debe contribuir al sostenimiento, al igual que al desarrollo humano, lo que significa buscar, lograr la calidad externa e interna del individuo. En este sentido, la relación entre calidad de vida y desarrollo educativo, dejará de ser una relación técnica de expertos para convertirse en el vocabulario común de los universitarios, quienes en el futuro contribuirán al desarrollo sostenible del país.

Por otra parte, muchas empresas no tienen la cultura de desarrollar el lado humano de las personas, desconociendo los beneficios generados al momento de trabajar la parte emocional y espiritual de las mismas, considerando sólo capacitar las competencias técnicas, dejando de lado lo realmente importante como la motivación, satisfacción, buen ambiente, calidad interna y externa, entre otros. En este sentido, son pocas las empresas en las cuales los gerentes promueven la actividad laboral en valores, haciéndoles ver a su equipo los efectos positivos de la endocalidad, con el propósito de poder enfrentarse a los obstáculos de forma exitosa.

Además, es importante que los directivos de las organizaciones universitarias inserten en su misión y visión los valores compartidos esenciales para desarrollar las habilidades humanas, no sólo para crearlas, sino fomentarlas y aplicarlas en cada momento. Dentro de ese marco, las autoridades universitarias, así como los docentes deben dar el ejemplo en proyectar virtudes, valores positivos, mostrando su calidad interna, tanto a los alumnos como a los empleados; son responsables igualmente de revisar constantemente los programas de estudios, así como internalizar en sus empleados y docentes la importancia de cultivar y educar en valores.

En resumen, el ser humano es el motor principal que mueve la empresa, todo cambio comienza por éste. Así pues, la esencia del hombre, su alma e inteligencia espiritual es la que permite ex-

pandir su conciencia mas allá de si mismo, compartiendo con el resto de las personas, con el fin de mejorar, interactuando y reflexionando, en una búsqueda constante de conocimientos, para ser mejores personas, construir un mejor futuro con energía y vitalidad, el cual conlleva a la toma de decisiones e invertir en la calidad de vida.

Finalmente, las organizaciones universitarias deben cumplir una función de inspirar valores, así como de construir un modelo interior, a fin de lograr una dirección hacia el cumplimiento de su misión y visión. El desafío de las universidades del siglo XXI es generar riqueza, amor y armonía para contribuir con la toma de decisiones correctas, efectivas y con sensibilidad humana.

Referencias bibliográficas

- BALMES, J. (2000). **Ética**. Disponible en: <http://www.elaleph.com> Recuperado el 31 de enero de 2007.
- CARDONA, A. (2000). **Formación de valores, teoría reflexiones y respuestas**. México: Grijalbo.
- CORTINA, A. (2005). **El mundo de los Valores**. Bogotá: El búho.
- FERNÁNDEZ, J. (2001). **Mil consejos para un directivo**. Madrid: Cie Dos-sat.
- FREIRE, P. (1994). **Cartas a quien pretende enseñar**. México: Siglo XXI.
- MÍNGUEZ, R. (1994). Historia en la educación en España y América. Santa Maria. Barcelona.
- MONCLÚS, A. (1995). Utopía, educación permanente y didáctica. Madrid: Parteluz.
- O'DONNELL, K. (2004). **Endocalidad**. Barcelona: Oniro.
- O'DONNELL, K. (2007). **Valores humanos en la empresa**. Madrid, España: LID Editorial Empresarial.
- STEPHENSON, L.; BURMAN, E. y COOPER, M. (2001). **Los valores en la educación**. Barcelona: Gedisa.
- THOMAS, W. (2004). **Construyendo sobre roca firme**. Disponible en www.esquinamagica.com/articulos.php?idar=504&tid1=24. Recuperado el 28 de noviembre de 2008.
- UNESCO (2000). "Marco de acción de Dakar: La educación para todos: cumplir con nuestros compromisos colectivo". **Revista Iberoamericana de Educación**, No. 22, pp 183-192.
- ZAVATER, F. (1991). **Ética para Amador**. Madrid: Planeta.