

## LA DIRECCIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE VALORES EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

**Autores:** Dr. C. Wilfredo García Felipe<sup>1</sup>  
Dr. C Madelín Rodríguez Rensoli<sup>2</sup>  
Dr. Carlos Morales Villavicencio<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Profesor Titular. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Asesor pedagógico de la Vicerrectoría Docente de la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE), Cuenca. Ecuador

<sup>2</sup> Profesor Titular, Subdirectora docente. Doctor en Ciencias Pedagógicas, Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, La Habana. Cuba

<sup>3</sup> Doctor. Decano de la Unidad Académica de Medicina, Enfermería y Ciencias de la Salud. Especialista en Docencia Universitaria. Universidad Católica de Cuenca. Ecuador

**Correos:** [wilfredohab@gmail.com](mailto:wilfredohab@gmail.com) [wgarciat@ucacue.edu.ec](mailto:wgarciat@ucacue.edu.ec)<sup>1</sup>  
[clau13105@yahoo.com](mailto:clau13105@yahoo.com)<sup>2</sup>  
[cared1001@hotmail.com](mailto:cared1001@hotmail.com). Cuenca, Ecuador<sup>3</sup>

**Fecha de recibido:** 17/07/2014

### RESUMEN

El trabajo que se presenta tiene como objetivo socializar ideas fundacionales, que sustentaron un sistema de influencias educativas, promovidas por el Mons. Dr. César Cordero Moscoso, Rector Fundador de la UCACUE y facilitar a la vez, una lógica a seguir por directivos, profesores, estudiantes y trabajadores de apoyo al proceso pedagógico, que facilite mantener las esencias fundacionales y a la vez desarrollarla en los nuevos escenarios, para el logro del cumplimiento del objeto social de la institución universitaria. Implica además una mayor democratización del proceso de gestión de los procesos sustantivos (formación, investigación y vinculación social), involucrando más a todos los agentes educativos en la toma de decisiones.

**Palabras claves:** influencias educativas, proceso pedagógico, democratización del proceso de gestión de los procesos sustantivos.

### THE ADDRESS OF THE PROCESS OF FORMATION OF VALUES IN THE CATHOLIC UNIVERSITY DE BASIN

#### SUMMARY

The work presented aims to socialize foundational ideas that supported a system of educational influences, promoted by Mons. Dr. César Cordero Moscoso, President and Founder of the UCACUE provide both a logic to be followed by administrators, teachers student support workers educational process that facilitates maintaining the foundational essences and yet develop into new scenarios for achieving compliance with the corporate purpose of the university. It also implies a greater democratization of management essential processes (training, research and social networking), involving more all educational stakeholders in decision-making.

**Key words:** educational influences, teaching process, democratization of management essential processes.

## INTRODUCCIÓN

Como se revela en el objetivo general de esta ponencia, el resultado de la investigación acción participativa desarrollada, pretende revelar esenciales antecedentes que permitieron estructurar un sistema de influencias educativas en la UCACUE, que valió para un reconocimiento nacional e internacional por décadas, donde la figura de Mons. César Cordero Moscoso, significó paradigma indiscutible en ese bregar.

Cuenca, patrimonio cultural de la humanidad, tiene en su seno, la Universidad Católica. Esta institución universitaria fue fundada por ilustres personalidades, donde el Mons. Dr. César Cordero Moscoso, fue su Rector Fundador. Su vida sacerdotal a la educación ha tenido una fructífera actividad. Surgen, como resultado de su labor, anexas a la Unidad Educativa Católica al servicio del pueblo, destacándose los colegios: Miguel Cordero Crespo; Elena Moscoso Tamariz en la ciudad de Cuenca; Colegio Católico de la ciudad de Azogues; Marcos Vicuña Domínguez en el cantón de la Troncal y colegio Presidente Cordero, en la Amazonía.

## DESARROLLO

El desafío que tiene para la generación actual que dirige la UCACUE, para sus profesores y estudiantes, es continuar la obra con el mismo amor, consagración y perseverancia, siendo realmente un proceso complejo y así lo perciben los que subscriben esta ponencia.

Hay varias razones que justifican esa complejidad, entre las que se encuentran: escenarios diferentes, tanto hacia el interior de la universidad, como a su exterior, a partir de relaciones disímiles. Además la incorporación de una nueva generación de educadores y por supuesto, de estudiantes, en un contexto social diverso.

Los resultados investigativos que se presentan fueron alcanzados a partir de la utilización de los métodos y técnicas fundamentalmente de la investigación acción participativa, proceso que se desarrolló mediante el empleo de métodos de trabajo en grupo, realización de entrevistas individuales y grupales, observación participante con el auxilio de tablas de diferencial semántico (TDS) de actitudes, valores y estados emocionales previo conocimiento de pasos metodológicos para su utilización (anexo 1), y otros instrumentos que posibilitó el control y evaluación de las transformaciones esperadas, la retroalimentación y ajuste de las acciones planificadas, las cuales emergieron de la dinámica socio crítica. Todo ello en una fase inicial, pues en la etapa que se suscribe, está en pleno desarrollo la investigación.

Un elemento importante que se tuvo en cuenta en esta investigación, fue lo relativo a la necesidad del uso de la reflexión como mecanismo del pensamiento en cada una de las acciones y métodos investigativos que se desarrollaron.

A continuación desplegamos esencias de la lógica que se proponen los autores de este trabajo, para ser parte del mejoramiento continuo del modo de actuación de directivos y profesores, que facilite un sistema de influencias educativas coherente, que involucre e impacte en el colectivo estudiantil, donde la reflexión sistemática para alcanzar consenso en la toma de decisiones, es fundamental.

Varios autores han abordado la problemática de la reflexión como componente del pensamiento: PESTALOZZI (1819), MARTÍ (1875), GONZÁLEZ (1995), GONZÁLEZ (1999), LABARRERE (1996), entre otros, las cuales reconocen que la reflexión es un componente del pensamiento, una forma de manifestación del carácter consciente de

la regulación de la personalidad. En este sentido González Maura y otros, plantean que: "...las reflexiones que el sujeto hace sobre sus condiciones de vida, (...) posibilita la toma de conciencia de aquellos aspectos sobre los que debe orientar su actividad para modificarlos en el sentido deseado por él; en sus reflexiones sobre su propia personalidad, sus cualidades positivas y negativas" y más adelante refiere que "...así se desarrolla (...), con mayor rigor la consecutividad, la independencia y la capacidad crítica en el pensamiento (...), así como se refuerza la intencionalidad de sus reflexiones." <sup>1</sup>

Es por ello que debe existir claridad en los directivos y profesores que "los valores son subjetivos por su existencia, pero objetivos por su determinación social, (...) "un valor es la significación socialmente positiva de los objetos, acciones y fenómenos de la realidad" <sup>2</sup>. Ellos deben reflejarse en el modo de actuación, y no solo en el decir. La mejor forma de decir, es hacer, parafraseado al insigne cubano José Martí

Las actitudes aparecen asociadas desde una perspectiva educativa a los valores, y desde el punto de vista de la psicología social a las opiniones. Por lo que se hace necesario hacer explícito el propósito del colectivo estudiantil durante su formación en el medio social en que se desenvuelven, que tiene que ver con la percepción de la persona sobre las presiones sociales, que le orienten su comportamiento, lo que solo es posible cuando hay conciencia de que es importante lo que se va a hacer y lo que los otros piensan acerca de lo que él debe realizar.

Los valores y las actitudes que una persona ha incorporado a sí mismo, ya sea por influencia de la educación, de la familia o del ambiente en que se ha visto inmersa y la forma en como los ha jerarquizado configura, en gran parte, su personalidad. Ante estas propensiones pedagógicas se consideró necesario debatir en torno a la siguiente aseveración, "las actitudes son rara vez asunto individual; generalmente son tomadas de grupos a los que debemos nuestra mayor simpatía." <sup>3</sup>

Al enfrentar la tarea de transformar actitudes, la valoración de estas debe convertirse en una prioridad previa e indispensable para la determinación de objetivos educativos, manifestación de cambios actitudinales responsables. Sin embargo, pueden existir criterios contrarios en cuanto a la valoración de las actitudes para enfrentar el proceso transformativo esperado, lo que se reduce al reconocimiento de dos problemas:

- Problema de carácter ético: la constatación de actitudes positivas o negativas hacia determinados valores exige que se emita un juicio de valor sobre la conducta del individuo en virtud de presupuestos sociales cuya licitud moral frecuentemente se pone en tela de juicio.
- Problemas de carácter técnico-metodológico: las actitudes no se pueden observar directamente, sino de forma indirecta tanto en lo verbal como la no verbal, por inferencias a través de opiniones, creencias, sentimientos y la búsqueda de su solución.

De manera que las actitudes se asumen como tendencias de comportamientos de naturaleza esencialmente afectiva, que se aprenden mediante acumulación, integración y diferenciación de experiencias o, a través de experiencias traumáticas, o por adopción de actitudes convencionales sostenidas de grupos sociales de referencia.

Se pudiera afirmar también que los que dirigen deben ser consecuentes con lo que dicen y con lo que hacen; es decir ser coherente en el decir y el hacer. Son ideas

<sup>1</sup> Tomado de González, 1995, pag.58

<sup>2</sup> Fabelo, R. 2011, pág 55

<sup>3</sup> WHITTAKER, 1971, pág. 578

conclusivas preliminares imprescindibles, para iniciar un proceso de sensibilización que permita compartir valores.

Esto implica establecer reglas de conductas, que rijan el modo de actuación. En la lógica que se socializa se insiste que mediante el ejemplo personal de los máximos directivos de la institución, se revelen tales reglas, antes de explicitarse; es decir no es construir reglas para transformar el modo de actuación, sino revelarlas antes de proponer su asunción, en el hacer de cada miembro del consejo universitario, sin excepción.

Es por ello que se asume como valores compartidos: las actitudes que se revelan a partir de la manifestación de la predisposición de acciones de la personalidad hacia el cumplimiento de compromisos contraídos ante sí mismo, que emergen, desde la influencia que ejerce el colectivo con que se relaciona el sujeto. La cual se aprende, mediante acumulación, integración y diferenciación de experiencias, tanto positivas como negativas, que están en correspondencia con las exigencias que impone el objeto social de la educación superior.

Es a partir de estas exigencias, que se propone una lógica, operacionalizada en las siguientes fases: proceso de sensibilización; determinación de los valores a compartir; clarificación de los mismos; establecimientos de reglas de conductas, que se construyen y asumen, bajo compromisos individuales y colectivos; autovaloración de la ejemplaridad; reevaluación del desempeño individual y colectivo por el colectivo. En la etapa evaluación del desempeño, los directivos son parte.

Sin embargo es el proceso de sensibilización previo, a la asunción de los valores a compartir, es trascendental pues garantiza una activa participación, con plena conciencia de los actos presentes y futuros.

¿Qué se entiende por proceso de sensibilización en esta propuesta?

Ante todo, no imponer. Existe una lamentable tendencia de tomar decisión por otros, sin lograr un consenso participativo real. Cuando se trata de valores estamos ante un a temática extremadamente compleja, por ello una improvisación o imposición puede hacer fracasar cualquier proyecto o idea, aunque fuese excelente mente concebido.

¿Cómo hacerlo entonces?

En primer lugar, se recomienda comenzar por el primer nivel de dirección. donde se comprenda por todos, la responsabilidad que se asume, y de la posibilidad de lograrlo, además de los beneficios que reportará para el cumplimiento de la misión institucional de compartir valores, lo que no es lo mismo, determinar un grupo de ellos e informarlos para su cumplimiento. Lo primero garantiza concientización y pertenencia; lo segundo, simple formalismo

Una vez convencido y motivado, socializar las ideas entre el resto de los directivos (decanos, sub decanos, directores de carrera y jefes de departamento) Todo ello puede durar semanas o meses. Depende de la preparación que se tenga sobre las ideas rectoras a debatir, que van, desde los valores que se asumirán; la ejemplaridad que hayan demostrado o que aspiren a alcanzar, para ha cerse creíbles ante su colectivo en el modo de actuación. Esto constituye una premisa esencial.

¿Por qué la ejemplaridad que hayan podido alcanzar o pretendan tener los directivos?

No se trata de seleccionar valores y construir reglas de conductas para ser cumplidas por los miembros del colectivo. Sería muy fácil hacerlo, pero la vida es más rica que cualquier proyecto. La fuerza del ejemplo trae consigo un impacto moral de gran trascendencia. La lógica exige ejemplaridad en el modo de actuación de los directivos previamente, que permita construir posteriormente el cómo hacer.



¿Por qué directivos y profesores involucrados en este primer acercamiento en el proceso de sensibilización?

Es evidente que no se podrá involucrar a los estudiantes para que compartan valores en un proceso activo y consciente, si ellos no están convencidos, por lo que perciben del modo de actuación de quienes los dirigen. La ejemplaridad es la que determinará que los estudiantes asuman la propuesta, no la intención expresada, solo en la palabra. Los directivos deben constituir paradigmas integrales a imitar por sus colaboradores más cercanos y los profesores. Deben reflejar en su modo de actuación lo que expresan en el discurso pedagógico, lo que redundará decisivamente en los estudiantes, los cuales constituyen la razón de ser en la UCACUE.

Esta influencia, a través de los estudiantes, llegará inexorablemente a las familias del estudiantado; llegando la universidad hasta ese alcance esencial, un rol transformador social; lo que hará de la universidad que siga siendo, lo que en sus orígenes y sus primeras décadas siempre ha sido, y en el contexto actual debe mantener su liderazgo, pues, parafraseando al Dr. César Cordero Moscoso, para poder gobernar, primero hay que saber servir.

Ante esta realidad, ¿quién será el principal evaluador del desempeño de todos los implicados según corresponda?

Indudablemente que los principales directivos de la institución tendrían un protagonismo; sin embargo deberá evaluarse en un proceso donde el colectivo sea un componente también decisivo y haya vinculación con las familias.

Los resultados que se presentan fueron obtenidos parcialmente en otras instituciones y en esta etapa se introducen en la actualización del modelo educativo de la UCACUE que se actualiza. Esta obtención de resultados primarios que se declaran, favoreció sobre la base de la aplicación de las Tablas de Diferencial Semántico (TDS) de valores la obtención de los resultados siguientes:

Existió una tendencia a la polaridad negativa de la credibilidad por directivos y profesores del sistema de valores a compartir, demostrándose en el anexo 2, gráfico 1. Independientemente de que en esta etapa no se apreciaron grandes cambios en la manifestación de valores, si hubo tendencia a incrementar se en el involucramiento en la realización de actividades en la propia institución educativa y fuera de ella, con la participación de directivos, profesores, demostrado por los resultados alcanzados en las técnicas de diferencial semántico.

Fueron significativos y gratificante los resultados de la evaluación realizada en la etapa final, la cual se evidencia en el anexo 2, gráfico 2, por existir tendencia a la reflexión positiva (438 de 874 resultados de técnicas con reflexiones de rangos altos positivos), en alternancia con reflexiones de rangos medio (312 de 874), así como de 124 reflexiones con rango bajo solamente, por lo que la polaridad fue positiva. La correlación de estos efectos mediante la observación de las actividades con los arrojados por las TDS refleja que existe correlación directa entre estos, ya que la tendencia a la polaridad positiva de valores se incrementó significativamente.

En la introducción que se hace de la lógica en la UCACUE de los resultados, se aspira a logros, inclusive, más significativos, por razones diversas; existe conciencia por parte de sus directivos, del legado en la UCACUE en la formación de valores y la necesidad de estar a la altura de nuevas exigencias y escenarios desafiantes en la realidad ecuatoriana actual.

## CONCLUSIONES

1. La actualización del modelo pedagógico de la UCACUE, devenido en un modelo educativo requiere, sin ser categórico, un fortalecimiento en la formación de valores.
2. El desarrollo de una lógica para compartir de valores, requiere que se realice en un proceso participativo y consciente, lo que significa, despojado de todo tipo de formalismo.
3. La coherencia entre lo que dicen y hacen directivos y profesores, es esencial para involucrar a estudiantes y familias con el objetivo de asumir este proceso con un alto sentido de pertenencia.
4. La reflexión continua, la actitud favorable al diálogo, la participación de los subordinados (colaboradores) en la toma de decisiones importantes, constituyen clave para el cumplimiento de la misión de la UCACUE en los nuevos escenarios que enfrenta la universidad.

### **BIBLIOGRAFÍA**

1. Álvarez, R. V., (1984): Diagnóstico Pedagógico, Ediciones Alfar, Sevilla, pág. 190 - 194.
2. Báxter P. E., y otros (2003): La formación de valores. Papel de la secundaria básica (en soporte magnético). Universidad Pedagógica Manuel Ascunce Domenech. ICCP. La Habana.
3. Chacón, A., (2005): Ética y Sociedad. Un acercamiento al estudio de la ética, la moral y los valores humanos. Curso de Universidad para Todos. Tabloide publicado por el periódico Juventud Rebelde. La Habana.
4. Díaz Ll., C., (2002): ¿Qué hacer con los valores? Artículo de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana.
5. Fabelo Corzo, José R., (2003): Los valores y sus desafíos actuales. Editorial José Martí, La Habana.
6. García F., W., (2000): El Entrenamiento Metodológico Conjunto: Una Forma del Sistema de Trabajo Metodológico. Tesis en Opción al Título de Máster en Educación Avanzada . ISPEJV. La Habana.
7. García F., W., (2006): "La Dirección por Valores: una propuesta de mejoramiento profesional y humano para el colectivo pedagógico del departamento docente educativo de la Educación Técnica y Profesional. Revista Electrónica Órbita, ISPEJV. La Habana. 2006.
8. Martí, J., (1975): Obras completas. Editorial Ciencias Sociales. Tomo 8. La Habana.
9. Mendoza P., L., (2003): Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Axiología y Cultura en José Martí. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana.
10. Modelo Pedagógico de la Universidad Católica de Cuenca. 2012
11. Pérez, A. Ponencia desarrollada en el VIII Taller de la Comisión Ocasiional del Consejo de Educación Superior: Las Lesson Study. ¿Qué son?. Universidad católica de Cuenca. Ecuador. 2014
12. Valle L., A., (2003): Algunas consideraciones sobre las transformaciones de la escuela actual. Compendio de Pedagogía. Editora Pueblo y Educación. La Habana.
13. Whittaker, J.O. (1971): Psicología interamericana, México Cap. 18, Las actitudes, Trillas, México, pág. 578.

### **Anexos:**

Anexo 1. Significado de los términos que se utilizan en la tabla de diferencial semántico (TDS) de valores.

GRÁFICO 1

1RA. ETAPA SEPTIEMBRE 2011

- FEBRERO DEL 2012

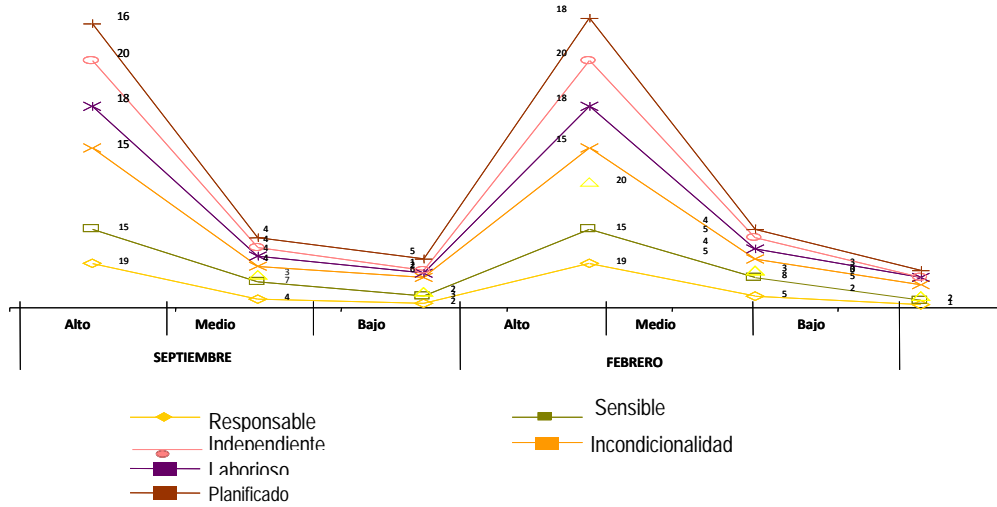


GRÁFICO 2

1RA ETAPA MARZO 2012

- JULIO DEL 2012

