

**Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de
Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la
Universidad de Carabobo**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



**Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de
Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la
Universidad de Carabobo**

Autora: Damelyd Cadenas
C.I. V-14.572.547

Valencia, junio de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



**Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de
Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la
Universidad de Carabobo**

Autora: Damelyd Cadenas
C.I. V-14.572.547
Tutora: Evelin Rodríguez
V-14.251.325

**Trabajo Especial de Grado
presentado ante la Dirección
de Postgrado de la
Universidad de Carabobo
para optar al título de
Especialista en Docencia
para la Educación Superior.**

Valencia, junio de 2018

Valencia, 03 de abril del 2017.

DESIGNACIÓN COMO TUTOR(A)

Ciudadano(a):

EVELIN RODRÍGUEZ

C.I.: V-14.251.325

Presente.-

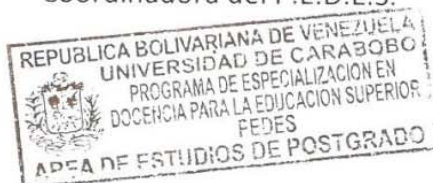
Me dirijo a usted, a fin de comunicarle que, en cumplimiento de lo establecido en los Artículos No. 44, 46 y 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, la Comisión Coordinadora de la Especialización en Docencia para la Educación Superior, aprobó su designación como Tutor(a) del Trabajo de Grado a ser elaborado por el(la) ciudadano(a): **DAMELYD CADENAS** Cédula: **V-14.251.325**, titulado: **VALORES PROFESIONALES: EJE TRANSVERSAL DE LA EDUCACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS EN ESTUDIANTES DE RELACIONES INDUSTRIALES**. Línea de investigación: **FORMACIÓN DOCENTE**.

Atentamente,



Dra. Omaira Oñate

Coordinadora del P.E.D.E.S.



PD: Original Tutor y copia para el estudiante

OO/hshp



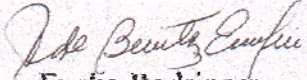
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Magister Evelin Rodríguez titular de la cédula de identidad No. V-14.251.325, en mi carácter de tutora del trabajo de Especialización titulado **“Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo”** presentado por la ciudadana **Damelyd Cadenas Rivas** titular de la cédula de identidad No. V-14.572.547, para optar al título de **Especialista en Docencia para la Educación Superior**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 04 días del mes de junio del año 2018.


Evelin Rodríguez
C.I.: 14.251.325



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente a la presente fecha, quien suscribe **Evelin Rodríguez**, titular de la cédula de identidad No. V-14.251.325, en mi carácter de tutora del trabajo de especialización titulado: **“Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo”**, presentado por la ciudadana **Damelyd Cadenas Rivas**, titular de la cédula de identidad No. C.I. V-14.572.547, para optar al título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula a los cuatro (04) días del mes de junio del año dos mil dieciocho (2018)

Evelin Rodríguez

0414-4286474



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: **Damelyd Cadenas Rivas** Cédula de identidad: V-14.572.547

Tutor: **Evelin Rodríguez** Cédula de identidad: V-14.251.325

Correo electrónico del participante: Cadenas.damelyd@gmail.com

Título tentativo del trabajo: **Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.**

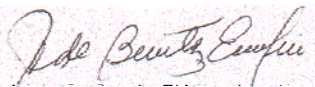
Línea de investigación: Formación Docente

Sesión	Fecha	Hora	Asunto tratado	Observación
1	16-07-2016	9 am	Tema de investigación	Se recomienda la lectura de bibliografía sobre formación en valores, a fin de unificar criterios sobre la temática a investigar.
2	24-09-2016	11 am	Descripción de la realidad en estudio	Se recomienda sintetizar la descripción de la realidad en estudio
3	08-10-2016	11 am	Interrogantes del estudio	Se corrigen las interrogantes planteadas para el estudio
4	15-10-2016	10 am	Propósito de la investigación	Se realizan ajustes que permiten concretar el propósito de la investigación
5	29-10-2016	9 am	Acciones específicas	Se revisan y ajustan las acciones específicas
6	12-11-2016	10 am	Relevancia del estudio	Se sugieren cambios en el enfoque de la relevancia del estudio
7	03-12-2016	11 am	Noción de los presupuestos teóricos	Se sugieren varias teorías para el desarrollo de los presupuestos teóricos
8	10-12-2016	10 am	Presupuestos teóricos	Revisión de las teorías elegidas como fundamento teórico del estudio
9	21-01-2017	11 am	Orientación metodológica	Se evalúa aplicación del método cualitativo
10	11-02-2017	9 am	Orientación metodológica	Se determina el enfoque en función del método cualitativo

				fenomenológico
11	18-02-2017	9 am	Aspectos administrativos	Revisión de los recursos administrativos necesarios para el desarrollo de la investigación
12	04-03-2017	10 am	Revisión del proyecto	Se realizan correcciones finales para la inscripción del proyecto
13	13-05-2017	9 am	Revisión del proyecto	Se realizan observaciones en función de las correcciones sugeridas por el evaluador del proyecto
14	17-06-2017	10 am	Revisión del proyecto	Revisión de los cambios realizados al proyecto en razón de los cambios sugeridos por el evaluador
15	08-07-2017	9 am	Instrumentos para la recolección de la información	Se realizan observaciones a las preguntas desarrolladas para la aplicación de la entrevista y el grupo focal
16	30-09-2017	11 am	Instrumentos para la recolección de la información	Se revisan los ajustes realizados a los instrumentos de acuerdo a las observaciones
17	10-03-2018	9 am	Recolección de la información	Revisión de la transcripción de la entrevista y grupo focal
18	31-03-2018	10 am	Categorización	Se realizan observaciones a las categorías
19	21-04-2018	10 am	Triangulación	Revisión de la triangulación con base en los presupuestos teóricos
20	30-05-2018	9 am	Trabajo final de grado	Revisión y ajustes finales del trabajo de grado para su inscripción

Título definitivo: Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado de especialización arriba mencionado.



Tutora
C.I.: V-14.251.325



Participante
C.I.: V-14.572.547

DEDICATORIA

Al Dios nuestro, fuente infinita de paz

“Y el mismo Señor de paz os de siempre paz en toda manera”

2 Tesalonicenses 3:16

La Biblia, versión Reina Valera 1960

AGRADECIMIENTOS

Resulta un poco complicado condensar en unas pocas líneas de agradecimiento a cuantos, de una u otra manera, han contribuido a cristalizar en un trabajo de grado, aquellas vagas ideas que surgen cuando se inicia el proceso de investigación. Se puede sentir como la vacilación hace cavilar entre muchos pensamientos y sentimientos que afloran, al tratar de tomar decisiones acertadas sobre las personas que merecen ser nombradas o aquellas que lo esperan. A pesar de lo difícil que resulta esta tarea, me siento honrada de encontrarme en esta situación, porque ello significa que estoy rodeada de personas que me han brindado su apoyo sin esperar retribución alguna; dicho esto procuraré en esta pequeña galería, ventana de mi vida, dar un espacio a cada una de ellas.

Desde mi perspectiva, considero importante agradecer en primer lugar a mi Dios, fuente infinita de bondad que cada día hace salir el sol sobre buenos y malos, él, además de hacernos semejantes a su naturaleza perfecta, nos ha dejado su palabra, en donde es posible encontrar además de salvación; importantes lecciones sobre valores: amor, misericordia, benignidad, paz.

Después de dar el primer lugar a quien lo merece, llegan a mi memoria muchas personas, a quienes más que agradecer, prefiero enaltecer por sus valores y cualidades que les hacen ser especiales, les quiero nombrar tal como las voy pensando sin que obedezca a jerarquía alguna, porque todas son de gran estima.

Ante mi mamá hago una reverencia, es el ser más incondicional que conozco, sin su invariable ánimo y su tiempo dedicado a cuidar a mis hijos en mis horas de clase y algunas de estudio, culminar esta especialización habría sido una meta más difícil de alcanzar.

De la Dra. Mitzzy Flores, -a quien considero mi amiga-, valoro su carácter afable, su sonrisa siempre presente, su humildad, sus pequeñas clases de metodología en horas de trabajo, su fe en mí y sus palabras de ánimo.

De mi tutora recuerdo con mucho agrado que se haya sentido atraída por el tema desde un principio cuando nos daba clase de seminario de investigación I, aprecio su lealtad y agradezco su disposición constante, personalmente y a través de llamadas y correos; asimismo, su colaboración mediante sugerencia de material, el préstamo de sus libros, incluso desde antes de ser mi tutora.

A todos los profesores halago su generosidad al compartir ampliamente sus conocimientos y su tiempo en horas que pudieron dedicar a satisfacer deseos personales, de manera especial quiero nombrar a algunos que se quedaron en más de un corazón: Profa. Mayler Niebles, Prof. Efraín Camacho.

Abrir espacios en la rutina para cursar estudios de postgrado, en una etapa de la vida donde las responsabilidades conforman un gran abanico, se hace mucho más difícil sin los lazos de compañerismo que se forja entre los cursantes; por ello quiero dejar presente en estas líneas a aquellos que transitaron conmigo este camino, a quienes llegaron a la meta y a los que llegarán después. Ana, Franklin, Carlyn, y otros más conocían de compañerismo y también de igualdad, lealtad, tolerancia, responsabilidad y colaboración; su amabilidad la llevo en mis recuerdos junto a la solidaridad, empatía y brío de Abner siempre adelante, siempre eficiente.

De mi familia aprecio profundamente, la paciencia con la que han tolerado mis horas de ausencia, dedicadas al logro de una meta personal.

Agradecida estoy de la cooperación de mis informantes, al despojarse de un poco de su tiempo para dar la información sin la cual no hubiese sido posible culminar la investigación.

Por último, gracias a quienes ausentes de estas líneas víctimas del olvido de quien escribe, hayan contribuido de manera alguna al desarrollo del trabajo que aquí se presenta.

Damelyd Cadenas

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	viii
Agradecimientos	ix
Índice General	xi
Índice de Gráficos	xiii
Índice de Cuadros	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
Introducción	1
CAPÍTULO I: CONTEXTO SITUACIONAL	3
Descripción de la realidad en estudio	3
Interrogantes del estudio	6
Propósito de la investigación	7
Acciones específicas	7
Relevancia del estudio	7
CAPÍTULO II: PRESUPUESTOS TEÓRICOS	9
Antecedentes	9
Internacionales	9
Nacionales	11
Referente teórico	15
Teoría del juicio moral de Lawrence Kohlberg	15
Teoría sociocultural de Lev Vygotsky	17
Educación durante toda la vida	19
Orientaciones teóricas	20
Competencia Profesional	20
Valores	22
Valores universales	24
Pluralismo	25
Comprensión	25
Paz	26
Valores institucionales	26
Justicia	26
Honestidad	26
Respeto	27
Valores profesionales	27
Compromiso	28
Responsabilidad	28
Igualdad	29
Equidad	30
Integridad	30
Libertad	30

Dignidad	30
Sustento Legal	30
Constitución Nacional	30
Ley Orgánica de Educación	31
Ley de Universidades	32
Ley Del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos	33
CAPÍTULO III: ANDAMIAJE METODOLÓGICO	35
Paradigma de la investigación	35
Método fenomenológico	35
Informantes claves	36
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	36
Análisis de la información	38
Momento de la descripción	38
Momento de la categorización	39
Momento de la estructuración	40
Momento de la interpretación	40
CAPÍTULO IV: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
Categorización	42
Estructuración global del fenómeno	67
Interpretación	82
Consideraciones finales	95
Lista de referencias	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 2: Zona de Desarrollo Próximo	18

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Descripción de los niveles y estadios de desarrollo moral de Kohlberg	16
Cuadro 3: Gestión del talento humano	29
Cuadro 4: Categorización del Grupo Focal con estudiantes de Relaciones Industriales	43
Cuadro 5: Categorización de las entrevistas enfocadas con Licenciadas en Relaciones Industriales	53
Cuadro 6: Codificación de las categorías	67
Cuadro 7: Estructuración	68
Cuadro 8: Contrastación	82



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



**Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de
Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la
Universidad de Carabobo**

Autora: Damelyd Cadenas

Tutora: Evelin Rodríguez

Año: 2018

RESUMEN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, United Nations Educational Scientific and Cultural Organization) ha venido impulsando la formación integral de quienes se instruyen en los institutos de educación superior, con la finalidad de egresar profesionales competentes, capaces de dar respuesta a las necesidades sociales en un contexto planetario. Esta formación para que pueda tildarse de integral debe abarcar además de la formación académica la formación en valores como competencias básicas de todo/a profesional. En este sentido, el presente estudio tiene como propósito conocer los valores profesionales como eje transversal de la educación para la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales, desde la perspectiva y experiencia de los involucrados, razón por la cual se adopta un paradigma cualitativo mediante la utilización del método fenomenológico, usando como técnica para la recolección de la información, el grupos focal aplicado a estudiantes de la carrera en la Universidad de Carabobo, Venezuela y la entrevista enfocada a egresadas de esa casa de estudios. Se toma como sustento teórico la teoría del juicio moral de Kohlberg (1978), la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) y la educación para toda la vida, de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, UNESCO (1996). Los procesos de recolección y análisis de la información se realizaron simultáneamente, cumpliendo las etapas de: descripción, categorización, estructuración e interpretación, propias del método cualitativo. Se puede concluir que no se aprecia en los/las estudiantes dominio de los significados de los valores profesionales; ni sus aplicaciones en la cotidianidad del contexto universitario; evidenciando las debilidades que la formación recibida presenta respecto al eje valorativo.

Palabras clave: Formación, valores, competencias profesionales, formación integral

Área Disciplinar: Ciencias Pedagógicas

Área Prioritaria: Educación

Línea de investigación: Formación Docente

Temática: Práctica Docente

Subtemática: Estrategias Educativas



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



**Professional Values: Transversal axis of Education for the Training of Basic Competences
in Industrial Relations students of the University of Carabobo**

Author: Damelyd Cadenas
Tutor: Evelin Rodríguez
Year: 2018

ABSTRACT

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco, United Nations Educational Scientific and Cultural Organization) has been promoting the comprehensive training of those who are educated in higher education institutes, in order to graduate competent professionals, able to respond to social needs in a planetary context. This training so that it can be labeled as integral should include, in addition to academic training, training in values as basic competences of all professionals. In this sense, the present study has as purpose to know the professional values like transversal axis of the education for the formation of basic competitions in students of Industrial Relations, from the perspective and experience of the involved ones, reason for which a qualitative paradigm is adopted through the use of the phenomenological method, using as a technique for the collection of information, the focus groups applied to students of the career at the University of Carabobo, Venezuela and the interview focused on graduates of that house of studies. The theory of moral judgment of Kohlberg (1978), the sociocultural theory of Vygotsky (1978) and education for life, of the International Commission on Education for the XXI Century, UNESCO (1996) is taken as theoretical support. The processes of collection and analysis of the information were carried out simultaneously, fulfilling the stages of: description, categorization, structuring and interpretation, typical of the qualitative method. It can be concluded that students do not appreciate the meanings of professional values; nor its applications in the daily life of the university context; evidencing the weaknesses that the received training presents regarding the value axis.

Keywords: Training, values, professional skills, integral training

Disciplinary Area: Pedagogical Sciences

Priority Area: Education

Research line: Teacher Training

Theme: Teaching Practice

Subthematic: Educational Strategies

Introducción

La formación en valores constituye un tema de amplio debate en el contexto educativo; hay consenso respecto a su utilidad para alcanzar la formación integral que se impulsa como una utopía necesaria desde la Unesco. El debate incluso se ha centrado respecto a los entes que deben asumir esa responsabilidad, siendo evidente el protagonismo que en ese sentido se adjudica al Estado, las familias y las escuelas, quedando las universidades un poco retiradas de este compromiso. No obstante, se sigue planteando desde la Unesco la necesidad de formar ciudadanos integrales, llamando a los institutos de educación superior a ser partícipes activos en esa formación, ello con la finalidad de impulsar desde este franco, profesionales competentes, capaces de dar respuesta a las necesidades sociales en un contexto planetario.

Mucho se ha dicho sobre el ámbito de las competencias en el desarrollo profesional, algunos se inclinan a enfocar el concepto únicamente desde la formación académica y el desempeño de habilidades (conocer y hacer); otros plantean que la formación de hábitos y valores (ser y convivir), son necesarios para considerar que hay un desempeño competente.

De allí el interés de desarrollar el presente estudio que tiene como propósito conocer la formación en valores de quienes estudian Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo como eje transversal para la formación de competencias profesionales, desde la perspectiva y experiencia de los involucrados, razón por la cual se adopta un paradigma cualitativo mediante la utilización del método fenomenológico, usando como sustento teórico, la teoría del juicio moral de Kohlberg (1978), la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) y la educación para toda la vida, de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, UNESCO (1996).

En el capítulo I, se describe la realidad en estudio, dirigida a enmarcar la problemática en el contexto de la formación en valores en la educación superior y su posible relación con el

desarrollo de competencias profesionales. Además se establecen las interrogantes del estudio que dan origen al propósito y las acciones de la investigación.

En el capítulo II, se establece el marco teórico referencial, partiendo de breves descripciones de los estudios que se utilizan como antecedente al presente; se desarrollan entre las teorías, la del juicio moral de Kohlberg (1978), la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) y la educación para toda la vida, de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, UNESCO (1996), para entrar a considerar las categorías planteadas como son la formación en valores, las competencias profesionales y una serie de valores universales, institucionales y profesionales que se consideran vinculados a la carrera Relaciones Industriales, y por último las bases legales conformadas por artículos de la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de Educación, la Ley de Universidades y la Ley Del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

En el capítulo III, se delinea el marco metodológico, enfocado en el paradigma cualitativo desde el método fenomenológico por considerar que el mismo permite acercarse al fenómeno en estudio desde las experiencias de los involucrados.

En el capítulo IV, se realiza la descripción y análisis de los resultados, cumpliendo las etapas de categorización, estructuración, contrastación e interpretación, para finalmente, presentar las consideraciones finales de la investigación, a partir de las acciones específicas propuestas.

CAPÍTULO I

CONTEXTO SITUACIONAL

Descripción de la Realidad en Estudio

La educación es un proceso complejo de formación del ser humano, necesario para su adaptación al grupo social al cual pertenece; en virtud de su complejidad, el solo hecho de intentar su definición confronta algunas dificultades, pues los diversos/as autores/as presentan múltiples aristas en su concepción. Sin embargo, convergen en considerar su importancia para la formación de las personas en seres sociales, adaptados a la sociedad, capaces de realizar aportes significativos en el grupo al que pertenecen.

Aunque la educación suele relacionarse con la formación académica, no se limita solamente a ella, no hay oposición en el plano educativo sobre la necesidad de incidir en la formación de valores de los/as educandos/as a través de los procesos educativos. García (2014), citando a Rodríguez (1954) señala que “educar va más allá de la instrucción, es decir, supera el adiestramiento, el vaciado de información y la repetición memorística, para orientarse hacia la formación de un ser social”. (p.206).

Lograr la formación de un ser social, trasciende lo meramente académico que se ofrece en los distintos niveles de educación, sea ésta primaria, secundaria y universitaria; y es un compromiso que recae sobre todas las instituciones sociales, desde la familia hasta el Estado; de allí la importancia de lograr una formación integral del educando/a, que incluya la conjugación de conocimientos científicos y académicos con una sólida formación en valores que le permite una adecuada adaptación a la sociedad en la que se desempeña.

Para Sanabria (2005), Valor es una palabra de uso común, empleada primero en economía política como la cantidad de dinero con la que se juzga que una cosa está en proporción. De la

economía, pasó a la Filosofía donde significa el ser en tanto es deseado o la propiedad por la que algo es deseable.

Podría afirmarse que la preocupación del ser humano por los valores ha acompañado la existencia de la propia humanidad; así pueden encontrarse múltiples referencias históricas, verbigracia los diez mandamientos contenidos en las tablas de la ley, -que de acuerdo a la biblia-, fueron dictadas por el mismo Dios a Moisés, son normas que encierran un alto contenido de valores morales.

Igualmente, pueden leerse referencias antiguas de distintos filósofos como Platón (428– 348 aC aproximadamente), Aristóteles (384-322 a. de C.) y autores más cercanos como Inmanuel Kant (1724-1804) o Friedrich Nietzsche (1844-1900). Ello demuestra que la humanidad desde siempre ha tenido interés en el tema de los valores; interés que resulta muy razonable, si se considera que la práctica de los valores orientan la actuación del ser humano hacia el respeto a la propia individualidad y hacia el prójimo, a fin de alcanzar un mínimo de estabilidad social. Esto último justamente, destaca la importancia del comportamiento de cada individuo, pues expresa la armonía o caos de una sociedad.

Dada la valoración que la sociedad otorga a la formación en valores, es preciso, fomentar la práctica de los valores dentro de la enseñanza académica en la educación de los estudiantes de cualquier nivel educativo.

Debe tenerse presente que “los valores se viven y se reflejan en la interacción que se da día a día en los seres humanos, (...) no es posible transmitirlos con base a una actividad de discurso” (Quilarque, 2009, p.15); en este sentido, se justifica exigir que la conducta se adecúe a estos parámetros en cualquier aspecto de la vida y en todo nivel de educación, abarcando también la educación universitaria.

La universidad, al igual que otros institutos de educación superior, se aboca a formar profesionales con excelentes competencias técnicas o especializadas, (...) Sin embargo, **no se visualiza o se dedica tiempo a reflexionar sobre la posibilidad de formar valores y actitudes en el estudiantado ni a la creación de las condiciones adecuadas para vivenciar dichos valores**, es decir, no se evidencia en la universidad la responsabilidad social que tiene de contribuir a la formación integral del ser bajo la perspectiva humanista, produciéndose de esta manera, tal como lo señala Morin (2001, p.87) “disyunción entre la cultura humanista y cultura científica”. (Rojas, 2009, p.50) (Resaltado añadido).

Lo afirmado por Rojas llama la atención, ya que, si en las universidades efectivamente se están desarrollando sólo las competencias técnicas vinculadas al “conocer” y al “hacer” se estarían descuidando los otros dos pilares de la educación referidos al “ser” y al “convivir”, metas que a nivel internacional se han fijado para la educación en el siglo XXI, en el informe de la Unesco “la educación es un tesoro”; donde se esbozan las líneas que se deben seguir para lograr la formación integral de los/las estudiantes, que le permitan desarrollarse como profesionales competentes para adaptarse a la comunidad planetaria cambiante y diversa.

Desarrollar profesionales competentes, requiere mucho más que la transmisión de conocimientos (competencias técnicas o especializadas), incluye el desarrollo de otras capacidades en el/la estudiante que le permitan alcanzar un óptimo desempeño profesional. Según Zúñiga (2011), citando a Fuentes (2000), las competencias profesionales son un conjunto de “conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un carácter esencial y general permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en su campo profesional”.

Siguiendo a Zúñiga (2011), la formación en valores es necesaria y puede hacer la diferencia entre un profesional y un profesional competente.

La palabra competencia proviene del griego "agón", que da origen a "agonía" y "agonistes", persona que competía en los juegos olímpicos con el fin de ganar, (...) Pero el surgimiento como enfoque de competencia ligado a la formación del hombre, data de los años veinte en los Estados Unidos, (...) Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa

si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permitan ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. (Tejeda, 2011, p.1).

De allí que Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez, (2010) se planteen las siguientes preguntas que llaman a la reflexión:

¿Es razonable –o prudente– marginar o dejar al azar el aprendizaje ético y moral en la universidad? (Esteban y Buxarrais, 2004). ¿Es posible –o deseable– un enfoque basado en competencias al margen de la ética? ¿Hemos de amoldarnos a “un modelo de formación universitaria más economicista que moral basado en la adquisición y desarrollo de competencias profesionales”? (Mínguez, 2005, p.313), ¿No hemos de considerar igualmente importantes los valores y competencias éticas? (p.5)

A partir de lo afirmado por Rojas (2009), quien sostiene que en la universidad “no se visualiza o se dedica tiempo a reflexionar sobre la posibilidad de formar valores y actitudes en el estudiantado ni a la creación de las condiciones adecuadas para vivenciar dichos valores” (p.50), y las preguntas planteadas por Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez (2010), especialmente las siguientes: “¿Es posible –o deseable– un enfoque basado en competencias al margen de la ética? (...) ¿No hemos de considerar igualmente importantes los valores y competencias éticas?” (p.5), surge la presente investigación, que se propone indagar sobre las competencias profesionales que desarrollan estudiantes de Relaciones Industriales de la FACES de la Universidad de Carabobo, con base a la formación en valores que reciben durante su formación universitaria.

Interrogantes del Estudio

¿Los valores profesionales que se reconocen como eje fundamental en la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, son suficientes para desempeñarse en su rol profesional? ¿Es posible interpretar las prácticas

profesionales de los relacionistas industriales a partir de los valores que reciben en su formación en la Universidad de Carabobo?

Propósito de la investigación

Conocer los valores profesionales como eje transversal de la educación para la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Acciones específicas

1. Describir la formación en valores que reciben quienes estudian Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.
2. Analizar las competencias profesionales relacionadas con valores profesionales de quienes estudian Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.
3. Conocer los valores profesionales importantes para quienes estudian Relaciones Industriales.
4. Interpretar las prácticas profesionales de quienes estudian Relaciones Industriales a partir de los valores que reciben en la Universidad de Carabobo.

Relevancia del estudio

La Unesco se inclina a encontrar en las instituciones educativas un espacio para promover la ciudadanía activa y la cohesión social a través de la educación en valores, justificado por la crisis de valores que se vive en toda la sociedad, incluso más allá de las fronteras venezolanas. Para superar este trance ético, se necesita el esfuerzo conjunto de escuelas y universidades para fomentar la práctica de valores, a fin de formar profesionales competentes con formación integral, que cuente con los conocimientos y habilidades de su profesión y con las convicciones, sentimientos y valores éticos que regulen su actuar profesional. “Por tanto, se defiende que la

formación universitaria ha de comprometerse con el desarrollo moral de los estudiantes de una manera mucho más intencionalmente pensada, determinada, decidida y planificada, que la mera mención del compromiso ético como competencia personal.” (Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez, 2010, p.6).

En este sentido, el presente estudio tiene como propósito conocer los valores profesionales como eje transversal de la educación para la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, a fin de determinar si se está logrando una formación integral que le capacite para desempeñarse como profesional competente.

Desde el punto de vista teórico, el estudio encuentra justificación, al servir de ventana hacia la percepción que tienen los/as estudiantes sobre su propia formación en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo; conocer la materialización de esa formación desde el punto de vista del receptor de la misma, pudiera servir de referencia para evaluar el proceso educativo de la escuela, considerando que el fin último de la educación es la transformación del educando/a. Metodológicamente, su importancia se aprecia en mostrar la forma de abordar un fenómeno desde la subjetividad de los involucrados, mediante el uso del método fenomenológico y la aplicación de técnicas indicadas para lograr acercarse a la espontaneidad que se aspira conocer. Explorar esta realidad puede tener relevancia social, al abrir una brecha que permita mirar hacia el futuro de los egresados y el impacto de su actuación en el medio donde cumplirán su labor profesional.

CAPÍTULO II

PRESUPUESTOS TEÓRICOS

“El marco encuadra una pintura, la ubica, la contiene, le da un centro, la hace relevante. Análogamente, un marco teórico es lo que encuadra, contiene, ubica y hace relevante el sentido del problema.” (Daros, 2002, p.80). En la presente investigación el problema se encuadra dentro de un marco conformado por los antecedentes, las teorías, las bases teóricas y las bases legales.

Antecedentes

Los antecedentes son referencias a investigaciones previas que guardan cierta similitud a la investigación que se realiza. En palabras de Arias (2006), son “investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, (...) reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106).

En la presente, se citan como antecedentes una serie de investigaciones previas, dos internacionales y tres nacionales, por considerar que guardan vinculación con el problema en estudio.

Internacionales.

Palomino Juan. (2012). *Concepto de educación en valores en los estudiantes de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú.*

Se trata de una investigación exploratoria que tuvo como objetivo principal determinar cuál es el concepto de educación en valores que tienen los estudiantes de educación de la Universidad

Nacional del Centro de Perú, para lo cual se propuso elaborar una sistematización conceptual de la educación en valores, caracterizar las ideas que integran dicho concepto en los estudiantes y además determinar los principales aspectos en que se requiere incidir en la enseñanza de la temática de educación en valores. Bajo un diseño descriptivo simple, se aplicó una batería múltiple de preguntas a una muestra de 168 estudiantes de las diversas especialidades por conglomerados y se estimaron valores porcentuales, luego de lo cual se comprobó que los estudiantes tienen un concepto intuitivo, de escasa precisión y rigor respecto a la educación en valores, que reconocieron la importancia de dicha educación, tanto en general como para sus personas y manifestaron disposición a participar personalmente en acciones relacionadas con ella. Asimismo, mostraron ideas confusas y falta de conocimiento acentuada en lo que se refiere a la didáctica y las estrategias de la educación en valores.

El estudio resulta atractivo para la presente investigación en virtud de la semejanza del objeto de estudio en ambas investigaciones; esto es la educación en valores. Asimismo, aporta un análisis sobre el concepto de valor, hace referencia a la confusión respecto a los conceptos de valores y educación en valores tanto para los estudiantes como para quienes escriben sobre el tema; concluyendo que el tema de la educación en valores es de actualidad, de necesidad y de urgencia tanto en la sociedad global como en el país (Perú) y la región; considera que los estudiantes son sensibles a esta realidad; requieren educación en valores y requieren saber cómo educar en valores. Todos estos elementos coinciden con la realidad que se espera develar mediante el presente estudio.

Pavié Nova Alex. (2012). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial*. Tesis doctoral presentada para optar al grado de doctor por la Universidad de Valladolid España.

La investigación procura “Analizar las políticas formativas para el profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones y su forma de concretarse en los currículos y en la práctica, desde el punto de vista de las competencias que se pretenden desarrollar en la formación inicial”; y “Determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones”. Se trata de una investigación cualicuantitativa, en la que se utilizaron instrumentos de ambos métodos de investigación para alcanzar los objetivos propuestos: Un cuestionario aplicado a una población de egresados de la Carrera de Pedagogía en Lengua Castellana y Comunicaciones de la Universidad (Los Lagos); y entrevistas aplicadas a una muestra poblacional de egresados que fueron reconocidos por sus pares como profesores destacados en su ámbito profesional a través de la Evaluación Docente.

En la investigación se realizan análisis profundos acerca de las competencias y los perfiles profesionales de egreso, el monitoreo y mejoramiento de los procesos formativos, la evaluación del desempeño docente y los estándares de egreso de profesores en lengua y literatura. El capítulo cuarto trata específicamente sobre la transición del concepto de competencia desde el ámbito de la formación; además se consideran los distintos tipos de competencia con sus respectivas normas y orientaciones sobre la evaluación, las repercusiones que han tenido en la formación y de qué manera sirvieron las competencias como base para diversos programas formativos.

Tales aspectos resultan de interés a la presente investigación, en virtud del enfoque que realiza sobre las competencias como marco referencial del perfil de egreso, donde se incluye aspectos relacionados con el saber, saber hacer y saber ser, que necesariamente refiere a los valores como parte de la formación.

Nacionales.

Ramos María. (2014). *Programa para Educar en Valores Desarrollo de estrategias para educar y enseñar a educar en valores*. Trabajo Presentado como requisito para optar a la Categoría de Profesor Agregado, en el escalafón del Personal Docente de la Universidad de Carabobo.

Se trata de una investigación que se trazó como finalidad contribuir con la formación de docentes de cualquiera de los niveles y modalidades del Sistema Educativo Venezolano, e incluso alumnos de los últimos semestres de la Facultad de Ciencias de la Educación, en sus diversas menciones. Su objetivo general estuvo dirigido a: “Diseñar un Programa para Educar en Valores, como aporte a la formación permanente de los docentes en ejercicio, en los diversos niveles y modalidades del Sistema Educativo. Para su desarrollo se utilizará la técnica mixta de Seminario-Taller”. Metodológicamente se considera un Proyecto Factible, que se fundamentó en una investigación bibliográfica para determinar dos aspectos: Primero si existía la necesidad de un Programa para educar en valores y segundo la obtención de información sobre los elementos teóricos que conformarían el Programa. Señala la autora que logró conformar un amplio Marco Teórico y se diseñó el «Programa para Educar en Valores», de acuerdo a los lineamientos establecidos en el modelo de Planificación Curricular denominado «Modelo de Control y Ajuste Permanente del Currículo». Castro P. (1988).

Entre las conclusiones señala que “existe una amplia gama de documentos que contienen las orientaciones filosófico-legales del Sistema Educativo, (...) para lograr que el proceso educativo satisfaga la expectativa en cuanto a una adecuada educación para la vida, educando los valores que le son propios al ser humano,”. El estudio hace énfasis en la educación en valores, señala que “los valores en relación a la educación (son) lo que las bases estructurales a un edificio”; a “la educación le toca la trascendental tarea de educar en valores a través de todas las actividades que

le son propias ya que, todos los caminos deben llevar a ese destino”; aspectos relevantes al presente estudio en cuanto a la formación en valores que debe ser el cimiento de la educación en cualquier nivel; categoría fundamental de la presente investigación.

Barón Lorena, Barón Ninfa, Rueda Mónica (2014). *La educación en valores y las matemáticas. Una experiencia universitaria.*

El propósito fundamental de la investigación fue describir lineamientos para la educación en valores a través de las asignaturas adscritas al departamento de técnicas cuantitativas y el diseño de estrategias didácticas para la educación en valores para la asignatura Matemática Financiera; con la finalidad, de fomentar el desarrollo de los valores morales y sociales en los estudiantes. Las estrategias didácticas fueron diseñadas según los postulados de la Teoría Histórico Cultural. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se considera descriptiva con diseño monográfico documental y también utilizó diseño de campo tipo encuesta para la construcción del instrumento de recolección de datos. Se tomó como variable de estudio, la Educación en valores, y como indicadores de esa variable, los valores institucionales. Los resultados más relevantes de la investigación según indican sus autoras, señalan que, los profesores integrantes de la muestra consideran dentro su labor diaria la educación en valores, y aplican algunas estrategias con este fin. Con esa información y conforme a los postulados de la Teoría Histórico Cultural diseñaron 37 lineamientos agrupados en 5 categorías; los cuales se utilizaron como guía para el diseño de las estrategias didácticas mencionadas anteriormente. En conclusión, la investigación es considerada por sus autoras un aporte valioso a los objetivos institucionales en cuanto al fomento de valores humanos como: solidaridad, respeto, equidad, responsabilidad y honestidad.

El trabajo citado aporta un interesante sustento teórico concerniente a los valores y la educación en valores, incluso define algunos valores institucionales que serán referidos en el presente estudio. También resulta de interés los señalamientos acerca de la responsabilidad que los docentes universitarios, en todas las áreas del conocimiento, tienen con la educación en valores, pero cómo llevar a cabo esta compleja tarea, de qué manera integrar estrategias que combinen los contenidos de los programas de estudio con la enseñanza de valores como la ética, la responsabilidad y la tolerancia.

Montserrat Juan, Delgado de Smith Yamile. (2010). *Ética en la gestión de recursos humanos*.

El artículo tiene como propósito presentar la importancia de la ética en la gestión de los recursos humanos; se intenta “determinar, a partir de algunas prácticas, y con el uso del método inductivo, los aspectos éticos más relevantes de la disciplina”. El argumento se realiza desde un criterio cercano al paradigma Frances-Humanista de la Sociología del Trabajo y se confronta con cualquier herencia del paradigma adaptativo de esta disciplina. Se hace uso del enfoque sistémico propuesto por Idalberto Chiavenato para configurar consideraciones éticas fundamentales para la Gestión. Se define una exposición genérica de carácter aforístico como sustento ético originario para la Gestión de Recursos Humanos. Se propone el deber ser en las prácticas de la gestión de recursos humanos teniendo como eje la ética. Entre las conclusiones del artículo se señala que “es evidente el riesgo que corre la gestión de recursos humanos, sin una perspectiva ética bien cimentada, de convertirse en ejecutora de los más truculentos dictámenes del mercado contra el mundo del trabajo.”; por lo que consideran los autores que “el sentido ético de la Gestión de Recursos Humanos, cobra fuerza incluso como coadyuvante en la

responsabilidad social, más allá de lo programático, como forjadora de ciudadanos comprometidos con el país.”

Resulta fundamental para la presente investigación el análisis sobre la ética y los valores en la gestión de recursos humanos, considerando que es una de las tareas emblemáticas de la carrera Relaciones Industriales. Cabe destacar además, que la investigación referida presenta un gráfico en el que se contempla los valores que deben acompañar la realización de diversas actividades encomendadas a la gestión de recursos humanos; aspecto relevante por cuanto aporta formación en valores que deben adquirir quienes egresan de la carrera en cuestión.

Referente teórico

El referente o sustento teórico se trata de la determinación de las teorías que sirven de apoyo a la investigación. Como teorías de referencia en el presente estudio se han escogido dos teorías: La teoría del juicio moral de Lawrence Kohlberg (1978) y la Teoría sociocultural de Lev Vygotsky (1978); por considerar que las mismas resultan pertinentes para conocer la formación en valores de estudiantes de Relaciones Industriales, por ser teorías muy usadas en el ámbito educativo. Asimismo, se toma como sustento el postulado de la Unesco “Educación durante toda la vida”, por considerar que condensa en sus cuatro pilares: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir, una formación integral que contempla los valores como elemento para la formación de profesionales competentes.

Teoría del juicio moral de Lawrence Kohlberg.

Lawrence Kohlberg (1927-1987) fue un psicólogo estadounidense que a partir de la teoría de Jean Piaget (1896-1980) estableció la teoría del desarrollo del juicio moral, que tiene su interés centrado en las razones de las personas para elegir entre una u otra conducta o acción. De allí que la evolución moral es considerada a partir de la adaptación de sus conductas a alguno de los seis

estadios desarrollados y agrupados en tres niveles de razonamiento moral: Preconvencional, Convencional y postconvencional (ver tabla 1). La determinación del estadio que se ocupa o el desarrollo moral alcanzado, va a depender de la respuesta dada a los denominados dilemas morales, estrategia desarrollada por Kohlberg a través de la cual coloca en conflicto dos valores, a los que la persona evaluada responderá de acuerdo sus propios valores, conforme a los que actúa de manera habitual. Cuando esos valores entran en conflicto, en la persona se produce una crisis, cuya solución amerita la adaptación del dilema a su manera de pensar o modificar su manera de pensar para encontrar una solución al problema de acuerdo con su sistema jerárquico de valores; apareciendo así el juicio o razonamiento moral. “Así, la práctica del juicio moral le hace reflexionar sobre sus propios valores morales y ordenarlos según una jerarquía lógica, haciéndolo de forma distinta dependiendo del estadio de desarrollo moral en el que se encuentre” (Kohlberg, 1992, citado por Díaz-Serrano, 2015).

Esta teoría ha sido criticada por diversos distintos aspectos, de los cuales se hará referencia a dos importantes. La primera considera que el desarrollo moral de la persona no evidencia una separación absoluta entre un estadio y el siguiente; la otra crítica, encabezada por Carol Gilligan, colaboradora de Kohlberg; se debe al sesgo masculino de los estadios, dado posiblemente a que su muestra estuvo conformada sólo por varones, sobre los cuales desarrolló su teoría y elaboró el test a aplicar; que al ser aplicado a mujeres arrojaba que rara vez alcanzaban los niveles superiores; ello genera dudas acerca de la validez de la teoría a la hora de generalizar los resultados. A pesar de ello la Teoría de Kohlberg, constituye un importante fundamento psicológico para la elaboración y legitimación de diseños curriculares relativos a la formación moral.

Cuadro 1

Descripción de los niveles y estadios de desarrollo moral de Kohlberg

Niveles	Estadios
PRECONVENCIONAL: (individualista y coercitivo): aún no entiende las normas sociales convencionales y se respetan para evitar el castigo.	ESTADIO 1: moral de la obediencia y del castigo. ESTADIO 2: bien como satisfacción de necesidades, personales y ajenas.
CONVENCIONAL (social, razonable): se somete a reglas y expectativas de la sociedad y la autoridad y las defiende.	ESTADIO 3: relaciones interpersonales buscan satisfacer las expectativas mutuas. ESTADIO 4: el respeto a la ley y al orden, a la convivencia y a la conciencia.
POSTCONVENCIONAL (autónomo o de principios): entiende y acepta normas que apoyan unos principios morales.	ESTADIO 5: moral del contrato social. ESTADIO 6: moral de principios éticos universales.

(Díaz-Serrano, 2015)

La importancia que se deriva de ésta teoría es su posibilidad de aplicación para el logro del fin propuesto, pues no se puede seguir dejando de lado el hecho de que la educación social y moral constituyen un elemento fundamental del proceso educativo, que debe ayudar a los Educadores a conformar su personalidad valorativa en el rol que les toca vivir, encontrando en sus actos, lo que establece el ideal de desarrollo moral, propio del estadio seis: coherencia perfecta entre juicio y conducta moral, teniendo presente que el propósito de la educación más que transmitir información moral, debe estimular la adaptación al medio social tratando de lograr el paso de un estadio a otro, hasta llegar al último, ideal que no muchos logran alcanzar. (Ramos, 1999, p.12).

Teoría sociocultural de Lev Vygotsky.

La teoría sociocultural inicialmente desarrollada por Lev Vygotsky (1978), intenta comprender la estrecha relación entre el lenguaje y la mente humana. En esta teoría se considera que todo aprendizaje inicia en el entorno social, siendo el lenguaje el instrumento psicológico de desarrollo humano que le capacita para lograr el desarrollo de funciones mentales superiores,

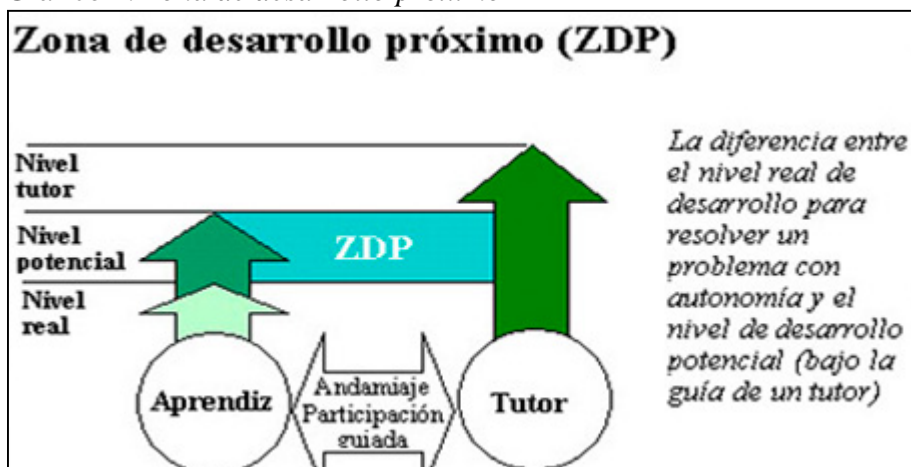
verbigracia el aprendizaje, formulación de hipótesis, la capacidad para planificar, la resolución de problemas, la atención voluntaria, el pensamiento racional y la autorregulación.

Encuentra su apoyo en el aprendizaje como medio de transformación cognitiva y social a partir de un contexto colaborativo, en este sentido, sostiene que el aprendizaje se da a partir de la observación y participación con otros usando como medio elementos culturales (la escritura, la tecnología, entre otros) en la realización de actividades guiadas a un fin. A través de esa interacción se desarrollan las habilidades mentales superiores, que con el tiempo se interiorizan logrando que la persona sea capaz de actuar por sí sola.

Uno de los conceptos importantes en la teoría sociocultural, desde el punto de vista educativo por ser el espacio en donde se genera el aprendizaje, es la Zona de Desarrollo Próximo, (Ver gráfico 2) zona constituida por la diferencia entre el aprendizaje adquirido entendido como aquello que la persona puede hacer por sí sola y el aprendizaje en proceso, referida a aquello que puede hacer con ayuda de otras personas, es decir, lo que está en vías de ser adquirido. En esta zona, la colaboración entre el/la docente y el/la discente, e incluso entre dos estudiantes, resulta una herramienta que facilita la posibilidad de avanzar a la Zona de Desarrollo Próximo de cada persona. A ese proceso de aprendizaje-enseñanza, se le conoce como “participación guiada”, el docente o compañero ha compartido con el estudiante o compañero sus habilidades y conocimiento, mediante “andamiajes” mentales.

Estos fundamentos consolidan el entorno social y la interacción como medio idóneo para la transferencia de funciones cognitivas superiores al plano individual o intramental; lo que según esta teoría constituye la interiorización, es decir, el/la discente hace suyo lo aprendido, y lo incorpora a la estructura de sus esquemas mentales; en palabras del paradigma socio-constructivista, la persona ha desarrollado un poquito más, sus funciones psicológicas superiores, a partir de las cuales puede actuar sin ayuda respecto a lo que ha aprendido.

Gráfico 2: Zona de desarrollo próximo



Fuente Ávila y Alfonzo (2012)

Se consideran de interés al presente estudio, la teoría del juicio moral y la teoría sociocultural, por su aplicabilidad a nivel universitario. Mediante la primera se podría evaluar el estadio de juicio moral alcanzado por los/as estudiantes y a través de la segunda se podría determinar la zona de desarrollo próximo de los estudiantes para impulsarles a alcanzar el siguiente estadio. Asimismo, es importante destacar que las “teorías cognitivas del desarrollo moral, especialmente la de Kohlberg, son hoy la principal base psicológica para la elaboración y a la vez, legitimación de los diseños curriculares para la enseñanza moral”. (Ramos, 1999, p.6)

Educación durante toda la vida.

La educación durante toda la vida se plantea en el informe elaborado a la Unesco por la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. En el documento se percibe “la educación durante toda la vida” como una de las llaves de acceso al siglo XXI; noción del proceso educativo que trasciende la distinción tradicional entre educación básica y educación permanente a fin de afrontar un mundo que cambia rápidamente. Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

Aprender a conocer, que comprende el conocimiento de una cultura general amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias; ello supone la necesidad de aprender a aprender para sacar el mayor provecho de la educación a lo largo de la vida.

Aprender a hacer, que procura además de una calificación como profesional, la adquisición de competencias que brinde a las personas la capacidad y formación que se amerita para afrontar las situaciones imprevistas que pueden presentarse en el desempeño profesional y a trabajar en equipo.

Aprender a ser, que procura el desarrollo de la propia personalidad en condiciones que se fortalezca en el ser la autonomía de juicio y de responsabilidad personal.

Aprender a vivir juntos; aspecto sobre el cual de manera especial se llama la atención en el informe, basado en la necesidad de fomentar el desarrollo de “la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz”. (Delors, 2000, p.34).

Sobre este último pilar de la educación durante toda la vida se sostiene el presente estudio para considerar los valores “pluralismo, comprensión mutua y paz”, como valores universales hacia los cuales debe dirigir la educación universitaria su mirada, a fin de fomentar su afianzamiento y práctica en las aulas, como base para la formación de profesionales competentes para el mundo, en concordancia a las metas trazadas a nivel educativo por la Unesco.

Orientaciones Teóricas

Las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema

planteado”. (Arias, 2006, p.107). En el presente estudio, los conceptos y proposiciones están dados por la formación en valores, las competencias profesionales y un conjunto de valores que se consideran vinculados al desempeño profesional competente.

El presente estudio procura conocer las competencias profesionales relacionadas con los valores propios de la profesión Relaciones Industriales, de allí la necesidad de aclarar lo que se entiende por competencias profesionales, valores, y, dentro de los valores, definir los valores que guardan relación con la profesión de Relaciones Industriales.

Competencia Profesional.

Competencia, es una palabra que deviene del latín *Competens*, se refiere a la persona que tiene aptitud o autoridad para hacer algo y también alude a la persona experta en alguna materia. En términos generales, se entiende por competencia los conocimientos, habilidades y actitudes aplicados a una función productiva. Aplicando estos conceptos a la competencia profesional, se percibe que abarca mucho más que el conocimiento técnico requerido para el ejercicio de una actividad profesional, sino que involucra además el saber ser, el saber hacer y el saber convivir.

La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de los atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones y que involucra las diferentes dimensiones de la persona. Este enfoque holístico integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo, de tal manera que incorpora la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (Gómez, 2005, p.47).

Zúñiga, (2011) citando a Fuentes (2000), define competencias profesionales como los “Conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un carácter esencial y general permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en su campo profesional.”

En este sentido, la universidad tiene el compromiso de formar un profesional capacitado con “conocimientos científicos y técnicos idóneos, portador de valores humanos para un óptimo desempeño como miembro de la sociedad, con una proyección vivencial y laboral que combine las competencias laborales con las cualidades personales.” (Arana, Batista y Ramos, 2003)

De las disertaciones precedentes se evidencia que existe consenso en considerar que las competencias profesionales se conforman de varios elementos, principalmente: conocimientos, habilidades y valores, en este sentido lograr la formación de un profesional competente requiere el desarrollo de al menos estos 3 elementos; de los cuales en la presente investigación se procurará profundizar en los valores como elemento que debe integrar la formación de quienes estudian Relaciones Industriales a fin de lograr su competencia profesional.

Desde la perspectiva organizacional se consideran tres tipos de competencias fundamentales: Genéricas, laborales y básicas. Las genéricas están relacionadas con los comportamientos y actitudes respecto a las funciones o actividades de la organización; las competencias laborales versan sobre la capacidad para realizar de manera exitosa una actividad específica; y las competencias básicas vienen a ser los conocimientos, destrezas y actitudes que toda persona debe adquirir para poder vivir de manera plena en la sociedad, mismas que sirven de base para la adquisición y desarrollo de otros conocimientos.

Dentro de esta clasificación de las competencias profesionales, los valores encuadran dentro de las llamadas competencias básicas, en cuanto se trata de un aspecto de la formación que no se encuentra atribuido específicamente a una profesión, por el contrario, debe procurarse como un atributo importante para la convivencia plena y saludable de la sociedad; diferenciándose únicamente, en cuanto a la jerarquía que pueden ocupar los valores entre una profesión y otra.

“Las universidades, dependiendo de los programas académicos de los aspirantes, deben definir igualmente las competencias básicas sobre las cuales se van a desarrollar las competencias profesionales.” (Gómez, 2005, p.50)

Valores.

“En general, valor es todo aquello que no nos deja indiferentes, que necesitamos y deseamos porque nos viene bien en algún sentido.” (Gervilla, 1998, p.400). Valor, resulta una palabra con significados plurales atendiendo a la ciencia que procura definirla; así por ejemplo, en Psicología valor se entiende como interés, rasgo, creencia, principio normativo, actitud, entre otros; en economía vendría a ser el rédito que produce un bien, “en el campo filosófico la Axiología (<<áxios>> = valioso, estimable, digno, y <lógos> = tratado, conocimiento) es la disciplina que se ocupa de la naturaleza, esencia y juicios de valor” (Gervilla, 1998, p.401).

Áñez, Lúquez y Velazco (2010), refieren varios conceptos sobre valores citados por otros autores; “Tierno (1996, p.163) “considera los valores como las convicciones básicas de un modo específico de conducta, que se evidencia en función de las particularidades del sujeto en concordancia con la verdad;” (p.11). También citan a Hall (1995) para quien “los valores son objetos, ideas o creencias apreciadas que influyen interesadamente en el modo de mirar las cosas y se basan en la valorización de la bondad y jerarquización del objeto.” (p.11)

Respecto a la educación en valores, a partir de una serie de disertaciones, señala Palomino, (2012) que “resumiendo (...) viene a ser el proceso en el cual el educando, se forma de acuerdo a los Valores, los cultiva, los realiza y los desarrolla personal, social, e históricamente.” (p.115). Llama la atención su referencia al “educando” como sujeto en formación, lo que le da a la formación en valores un matiz fundamentalmente educativo, lo que evidencia la importancia que los centros educativos tienen en ese sentido.

En efecto, si la educación incluye el proceso de formación integral y cultivo de la persona, y si los valores son cualidades valiosas, entonces una de las connotaciones de la educación en valores será la de formar y cultivar cualidades valiosas en la persona; y si por otro lado, la educación tiene fines y objetivos hacia los que se orienta toda la actividad educativa, entre estos fines y objetivos estarán los de lograr la realización de determinados valores en el educando; y, si la educación implica que el educando realice efectivamente el proceso de enseñanza aprendizaje, considerando que los valores también se aprenden, entonces la educación en valores deberá lograr que el educando aprenda los valores. (Palomino, 2012, p.114)

“En este sentido, los valores han pasado a ser considerados, como una conquista social, equipaje imprescindible en toda realización personal y social.” (Áñez, Lúquez y Velazco, 2010, p.11); razón por la cual entre los medios idóneos para la formación en valores, la sociedad cuenta con las instituciones educativas, y dentro de éstas, tiene un papel relevante el personal docente, que debe meditar acerca de cuáles son los valores fundamentales, su contenido y las vías que podrían contribuir de manera más efectiva a su desarrollo, que constituye, el encargo social de la educación en el siglo XXI.

Entrando a considerar la educación en valores a nivel universitario, se entiende como el proceso de humanizar lo social de la profesión en las competencias profesionales, es decir, impulsar el desarrollo de la personalidad profesional de manera integral, a través de la modelación del ejercicio profesional en el proceso docente, para el perfeccionamiento de los futuros modos de actuación profesional. Este proceso debe desarrollarse paralelamente al proceso de formación académica, en donde se activan procesos intelectuales para la aprehensión de los conocimientos habilidades y valores que se pretenden enseñar.

“El reconocimiento de un componente intelectual en la formación de valores, permite inferir que el sistema de contenidos de cualquier asignatura es susceptible de ser aprovechado en esa dirección, condicionando una unidad dialéctica entre la

asimilación de contenidos y la formación de convicciones, “... entre enseñar ciencias, artes y lenguas e inculcar buenas costumbres”.”. (Almaguer, 2011, s/p)

“La cuestión no estriba en la mayor o menor información que un profesional posea, sino en los principios y las concepciones que éste posea para comprender a la sociedad y, en ella, el lugar de su profesión (...).” (Arana, Batista y Ramos, 2003, s/p)

Valores universales.

Teniendo presente los conceptos que se refirieron anteriormente sobre los valores como convicciones básicas de un modo específico de conducta, regidas por principios dirigidos a presidir el comportamiento de las personas en cualquier situación; hace considerar la importancia que tienen algunos valores en virtud de su apreciación común es decir, que son considerados valiosos por sus cualidades positivas y válidas a muchas sociedades, en una época determinada. Aunque pudiese variar la jerarquía de los valores atendiendo a las percepciones individuales, en términos generales se consideran valores universales la justicia, el respeto, la bondad, la igualdad, el amor, la responsabilidad, la honradez, la solidaridad, la libertad, la verdad, la amistad, el honor, la paz, entre otros. Al efecto del presente estudio se ha preferido desarrollar los valores relacionados con la educación que se han erigido a nivel mundial como valiosos, para ello se ha tomado como referencia los valores contenidos en el informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors “La educación encierra un tesoro”, específicamente los señalados en uno de los cuatro pilares de la educación “Aprender a vivir juntos”, por considerar que “aprender a convivir es pues una necesidad inaplazable de todo proyecto educativo” (Jares, 2002, p.80).

“Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos-respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.” (Delors, 1996, p.34).

Pluralismo.

“El pluralismo en el terreno ético significa el reconocimiento de que no hay normas morales de validez absoluta para juzgar como correctas o incorrectas a las acciones de las personas, ni hay criterios absolutos para evaluar a las normas y a los sistemas normativos.” (León, 2004, p.75). En el contexto educativo significaría transmitir conocimientos y diversas formas de afrontar las realidades sociales con una gran cantidad de concepciones sobre el bien lo que permitiría el desarrollo de pensamiento crítico aunado al reconocimiento, aceptación y respeto del otro y sus diferencias.

Comprensión.

“Encontrar justificados o naturales los actos o sentimientos de alguien”. (Diccionario, Larousse). Es una actitud de tolerancia o paciencia frente a una situación determinada, en virtud del desarrollo de la capacidad para captar y entender los sentimientos, ánimos y comportamiento de otras personas. Implica empatía y solidaridad para sentir el mundo interior de otra persona, ponerse en su lugar o situación así como valorar y entender las diferencias de los demás.

Paz.

[L]a paz es la tranquilidad que proviene del orden y de la unidad de voluntades, (...) Para alcanzar esta paz, se debe conseguir la paz interior del hombre, la cual es el fruto de la unidad de la energía humana con la energía divina (...) La paz (...) No supone un rechazo del conflicto, al contrario, hay que aprender a afrontar los conflictos y a resolverlos de forma pacífica y justa (Aguilar y Castañón, 2013, p. 72, citando a Rivero (s/f) y Galtung, 1981).

“La paz suele entenderse como ausencia de conflictos, pero también es la búsqueda de armonía, establecer relaciones cariñosas que nos llevan a un clima de confianza y amistad.” (Barbella, 2011, p.14)

Valores institucionales.

Son valores que constituyen el fundamento axiológico de una institución. Estos valores al ser compartidos influyen en el desempeño del personal, ya que proveen una base estable que sirve de guía, sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la institución, y motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar colectivo. (Ansa, 2009, p.260)

Justicia.

La justicia consiste en reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. El que es justo vela porque no se cometan atropellos contra sí mismo ni contra los demás y está dispuesto a protestar con energía cada vez que se encuentre frente a un abuso o un crimen, vengan de donde vengan. (Barbella, 2011, p.14)

La “justicia recupera el sentido social de la profesión, (...) cada profesión tiene el compromiso de buscar en los diferentes contextos y situaciones profesionales el bien común, que es la expresión de una vida digna donde prevalece la justicia y la equidad.” (Ibarra, 2007, p.45)

Honestidad.

“Cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad; de acuerdo con los valores de verdad y justicia” (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.6). Se trata de una cualidad o virtud adquirida mediante la educación, que consiste en mantener coherencia entre pensamientos, palabras y acciones, en función con los valores y principios de verdad y justicia. Este valor conduce a la integridad, en virtud de la coincidencia del interior y el exterior de la persona, en ese sentido, se presenta como una señal de equilibrio mental. Se puede considerar una especie de garantía y confianza en las relaciones interpersonales e incluso se vincula al éxito profesional.

Respeto.

“Reconocimiento del prójimo y su entorno que se manifiesta en acciones rectas y habituales, que permiten y promueven aceptar y valorar su existencia. Incluye la tolerancia activa como respeto y comprensión de la diversidad cultural, religiosa y concepciones de vida pero es intransigente ante la violación de los derechos humanos como condición necesaria para la convivencia social pacífica”. (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.6).

Es una actitud de valoración hacia las personas, considerar su dignidad. Se percibe como el fundamento de las relaciones humanas, porque permite el reconocimiento, aceptación y aprecio del prójimo, de sus derechos ideas y opiniones; por lo que exige la amabilidad y cortesía en el trato con los demás.

Valores profesionales.

No es posible hablar de valores profesionales prescindiendo de la ética profesional, entendida como principios y criterios basados en valores aplicados al quehacer de una profesión; no como acatamiento de reglas por coerción, sino como una actuación en función de valores que el/la profesional asume voluntariamente.

“Los valores son un filtro que posibilita que la ética profesional no se imponga como una coerción externa del colectivo profesional, puesto que involucran el reconocimiento y la identificación del profesionista con esos valores que dotan de significado el ejercicio profesional.” (Ibarra, 2007, p.45).

“La educación en valores en la Educación Superior debe encaminarse fundamentalmente a la formación y al desarrollo de valores profesionales, entendidos éstos como los valores humanos contextualizados y orientados hacia la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos universales y los particulares de la profesión.” (Arana, Batista y Ramos, 2003, s/p)

Los valores profesionales, funcionan como ideales que representan un modelo profesional a seguir que pretende alcanzarse; en este sentido dotan de significado el ejercicio de la profesión por las cualidades humanizadoras que encierran.

Desde esta perspectiva, son relevantes los valores compromiso y responsabilidad profesional, de prestar un servicio eficiente, por el cual la sociedad lo reconoce como profesional.

Compromiso.

“la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”. Llapa-Rodríguez, 2008). El compromiso ético conlleva la adhesión de los/las profesionales al convenio tácito de buscar la realización del bien intrínseco propio de una determinada profesión, cuya importancia debe trascender el interés personal de quien ejerce, en el entendido que el ejercicio profesional es también un medio de sustento.

Responsabilidad.

Se asume como el “cumplimiento eficaz, eficiente, efectivo y entusiasta de las actividades que corresponden ejecutar.” (Ferrer y Guijarro, 2007, p.224).

La responsabilidad profesional no debe entenderse únicamente como la eficiencia en el ejercicio profesional, sino que implica el uso eficiente de las competencias profesionales, por cuanto la aplicación de los conocimientos y habilidades que han adquirido repercuten manera directa e indirecta en el bienestar de la sociedad. Así planteada, la responsabilidad otorga al profesional la visión y sentido social de su profesión, fortalece el criterio y el juicio propios, le otorga autonomía para afrontar los problemas y tomar las decisiones que considere adecuadas para coadyuvar con ese bien intrínseco de su profesión; ya que la responsabilidad es asumida no impuesta.

Resulta interesante a la presente investigación, incluir algunos de los valores considerados como conexos a la gestión de talento humano, según sugieren Monserrat y Delgado (2010)

Cuadro 3
Gestión del talento humano

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Subsistemas Administración de Recursos Humanos	Procesos	Consideraciones éticas de valor
Admisión de personas	Reclutamiento Selección	Honestidad, igualdad, respeto, diversidad como valor
Aplicación de personas	Orientación de las personas Diseño de cargos Evaluación de desempeño humano	Verdad, inteligencia
Compensación de las personas	Remuneración Programas de incentivos Beneficios y servicios	Justicia, equidad y honestidad
Desarrollo de personas	Entrenamiento Desarrollo de las personas Desarrollo de las organizaciones	Inteligencia, conciencia moral
Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida	Libertad, dignidad, felicidad
Monitoreo de personas	Base de datos Sistemas de información	Virtud, Deber

(Monserrat y Delgado, 2010)

Igualdad.

Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. (Diccionario Real Academia Española) “ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

Equidad.

“Grado máximo de justicia. Permite dar a cada uno lo que le corresponde. Tendencia a juzgar con imparcialidad”. (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.7).

Integridad.

Es “el hábito de actuar con justicia y coherencia, siguiendo principios rectos y una motivación orientada a fines buenos.” (Bosch y Cavallotti, 2016, p.64)

Libertad.

Es el estado de una persona que puede realizar algo por su propia voluntad o iniciativa, se relaciona con “la autodeterminación que aunque lleva limitaciones de carácter ético representa la concepción de actuar en sentido político conforme a la ley del Estado.” (López, Bracho y González, 2004, p.2)

Dignidad.

“valor intrínseco de la persona, derivado de una serie de rasgos que la hacen única e irrepetible, que es el centro del mundo y que está centrada en el mundo” (Beriain, 2004 citando a Peces-Barba, 2002)

Sustento Legal

La presente investigación está fundamentada en las normas que se mencionan a continuación partiendo de la Constitución Nacional como ápice del ordenamiento jurídico.

Constitución Nacional.

Título I

Principios Fundamentales

Artículo 1. ° La República Bolivariana de Venezuela es irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador.

Título III De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes

Capítulo VI De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 103° Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es

obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo (...)

Artículo 104°. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Puede notarse que desde la carta magna, fundamento de todo el ordenamiento jurídico venezolano, se erigen como doctrina los valores de libertad, igualdad, justicia y paz; lo que alinea el régimen jurídico con principios de validez universal que deben regular el actuar de quienes conviven en este país. La educación integral, de calidad y en igualdad de condiciones que se garantiza en el artículo 103 de la Constitución, puede ser una alternativa para afianzar la práctica de estos y otros valores en estudiantes de cualquier nivel educativo; en este sentido, los docentes juegan un rol importante para fomentar la vivencia de valores en el aula de clase en las universidades, así como con su propia manera de actuar se constituyen en ejemplos a imitar, por ello la Constitución exige que sean de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica.

Ley Orgánica de Educación.

Capítulo I Disposiciones Fundamentales

Principios y valores rectores de la educación

Artículo 3. La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la

formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.

Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.

Fines de la educación

Artículo 15. La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines:

(...)

4. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

(...)

En estos artículos se evidencia la relevancia que le otorga la ley a los valores en el proceso educativo. Varios de los valores nombrados en los citados artículos de la Ley Orgánica de Educación, son objeto de estudio en la presente investigación por ser algunos valores universales y otros pertinentes en los profesionales de Relaciones Industriales, tales como: igualdad, libertad, paz, justicia, respeto, equidad y dignidad. De allí que en cumplimiento de las leyes que rigen la materia es menester que se procure la formación en valores en el proceso educativo universitario.

Ley de Universidades.

Artículo 1. La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.

Artículo 4. La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica.

En esta ley se evidencia preocupación del legislador por sentar las bases de la formación universitaria sobre valores y principios en los que se evidencia el respeto a la diversidad y a la libertad de pensamiento; lograr esos objetivos sólo es posible mediante una educación integral, en donde los valores constituyan las bases de la formación académica.

Ley Del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos

Humanos

Artículo 42. Los fines que motivan la creación de un colegio, entre otros, son los siguientes:

1. Mantener y defender, a través del constante perfeccionamiento profesional y la firme actitud gremial de sus miembros, la ética, los principios y la dignidad en el ejercicio de la profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

(...)

3. Respaldo moral y materialmente a sus miembros, en caso de conflictos, en el ejercicio profesional y siempre que las circunstancias así lo ameriten.

A juicio de quien escribe, se evidencia escasa presencia de los valores en la ley que regula el ejercicio de los/las profesionales en Relaciones Industriales; a pesar de ello, debe destacarse la finalidad que persiguen a través del gremio que en virtud del mencionado artículo procura el ejercicio ético de la profesión.

Los artículos citados evidencian la preocupación del ordenamiento jurídico por garantizar una formación integral y un ejercicio profesional basado en la ética, la moral y en una serie de valores que se repiten en las distintas normas citadas. Así, se consideran el fundamento de la nación los valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional. Se garantiza una educación integral de calidad, permanente, a cargo de personas de reconocida moralidad a través de las cuales se procura la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión en donde se fomente el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia,

solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos. Específicamente en el campo del ejercicio profesional de los egresados de la carrera Relaciones Industriales, la norma motiva la formación de un Colegio en la defensa del perfeccionamiento profesional, la ética, los principios y la dignidad en el ejercicio de la profesión.

Vale el esfuerzo de contrastar ese “deber ser”, establecido en las normas jurídicas con la realidad vivida en la escuela de Relaciones Industriales, con miras al desempeño competente de los/las egresados (as).

CAPÍTULO III

ANDAMIAJE METODOLÓGICO

Paradigma de la investigación

En el marco metodológico necesario para ubicar el problema en estudio resulta fundamental definir el paradigma acogido. Gurdían- Fernández (2007), señala que paradigma “es un modelo o modo de conocer, que incluye tanto una concepción del individuo, sujeto cognoscente o persona, como una concepción del mundo en que vive y de las relaciones entre ambos” (p.2). En este sentido, en el presente estudio se ha optado por conocer la problemática planteada desde un paradigma cualitativo, que permite comprender el comportamiento de las personas a través de la subjetividad que les es propia. Dado que el presente estudio tiene como propósito, conocer valores profesionales como eje transversal de la educación para la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, se considera pertinente someter el estudio al paradigma cualitativo por considerar que constituye la vía idónea para acercarse a la realidad planteada, desde la subjetividad de los involucrados en el proceso educativo, mediante la expresión de sus vivencias y experiencias.

Método fenomenológico.

“La principal característica de la investigación cualitativa es su interés por captar la realidad, en este caso socio-educativa, a través de los ojos de las y los sujetos actuantes, esto es a partir de la percepción que ellas y ellos tienen de su propio contexto” (Gurdían-Fernández, 2007, p.183). Dado el propósito que guía el presente estudio, se procurará el acercamiento a esa realidad desde la experiencia y vivencia de los involucrados; este escenario encuadra en el método fenomenológico; que permitirá captar la realidad en estudio “desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta (...) La fenomenología y su método nacieron para estudiar

estas realidades como son en sí, dejándolas que se manifiesten por sí mismas sin constreñir su estructura desde afuera, sino respetándola en su totalidad” (Rojas, 2007).

Informantes claves.

“Son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo a otras personas y a nuevos escenarios” (Robledo, 2009, p.1).

En el presente estudio los informantes claves estarán conformados por seis estudiantes de la carrera de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo que se encuentren en los últimos semestres de las carreras y dos profesionales egresados de la misma casa de estudios, cuya característica común será la formación en valores recibida en la institución universitaria y la visión del último grupo sobre las competencias profesionales desarrolladas en relación a la formación en valores recibida en la universidad.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.

“Las técnicas cualitativas de investigación enfatizan la obtención de información referida, básicamente, a percepciones, sentimientos, actitudes, opiniones, significados y conductas. La complejidad de este tipo de técnicas de investigación requiere de una amplia variedad de estrategias de levantamiento y recolección de la información”. (Gurdían-Fernández, 2007, p.190). El método cualitativo en virtud de su flexibilidad y protesta contra todo tipo de reduccionismo, presenta una gama importante de técnicas e instrumentos, no excluyentes entre sí, por el contrario tienden a integrarse en la práctica. Sin embargo, resulta muy útil elegir “procedimientos que permitan realizar la observación repetidas veces (...) No obstante, será esencial que no perturben deformen o distorsionen con su presencia la auténtica realidad que tratan de sorprender en su original y primigenia espontaneidad” (Martínez, 2006, p.142).

De las técnicas consideradas en el paradigma fenomenológico, serán utilizadas en la presente investigación la entrevista enfocada y los grupos focales.

Gurdían-Fernández, (2007), citando a Sierra (1998) y Galindo (1998), define a la entrevista cualitativa:

“como aquella no directiva, abierta, no estructurada, ni estandarizada, la cual sigue un modelo conversacional, superando la perspectiva de un intercambio formal de preguntas y respuestas en la medida que trata de emular un diálogo entre iguales” (...)

La entrevista cualitativa en profundidad es especialmente útil en la investigación de normas y valores, la captación de imágenes y de representaciones colectivas, el análisis de las creencias individualizadas, el conocimiento de los códigos de expresión, así como las cristalizaciones ideológicas. (p.198)

Dentro de la entrevista cualitativa se distinguen: la entrevista en profundidad y la entrevista enfocada. En la presente investigación, se opta por la segunda ya que permite profundizar sobre una temática en particular, que se ha predeterminado; dirigiendo hacia ese tema la conversación. Es una entrevista funcionalmente más estructurada y conceptualmente definida. Concebida de esa manera, resultará muy útil al estudio, por su aplicabilidad en la “investigación de los sistemas de normas y valores, captación de imágenes y representaciones colectivas, análisis de las creencias individualizadas.” (Gurdían-Fernández, 2007, p.198)

Los grupos focales se consideran un “método de investigación colectivista, más que individualista, y se *centra* en la pluralidad y en la variedad de las actitudes, las experiencias y las creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto” (Martínez, 2006, p.170)

Los temas que más sintonizan con la técnica de los grupos focales son aquellos que, por su naturaleza, tienen muchas caras, perspectivas o puntos de vista, y por ello, requieren el concurso de diferentes enfoques o abordajes, aspectos que sólo nos los pueden ofrecer diferentes personas con variadas experiencias, intereses y valores. (Martínez, 2006, p.175).

En virtud, de lo afirmado por Martínez; es que la investigación se inclina al uso de esta técnica, por considerar que la formación en valores y su relación con el desarrollo de competencias profesionales, definitivamente puede presentar importantes matices entre un informante y otro, según sus puntos de vista, valores personales del informante, su apreciación de la formación recibida, entre otros.

Análisis de la información.

En la investigación cualitativa los autores coinciden en sugerir que la información recabada debe ser analizada inmediatamente. “La recolección y el análisis deben ser procesos simultáneos, de lo contrario, corre usted el riesgo de acumular gran cantidad de información que se vuelve inmanejable y convierte el proceso en algo fastidioso y quizás, improductivo” (Rojas, 2007, p.158)

De acuerdo al diseño de investigación escogido, se procederá a cumplir las siguientes fases: Descripción, categorización, estructuración e interpretación.

Momento de la descripción.

“Se refiere a la descripción protocolar de la información recogida como necesaria y suficiente” (Díaz, 2011, p.66)

Se procura “lograr una descripción del fenómeno en estudio que resulte lo más completa y no prejuiciada posible y, al mismo tiempo, refleje la realidad vivida por cada sujeto, su mundo y su situación, en la forma más auténtica” (Rojas, 2007, p.141). Este método prefiere “procedimientos que permitan realizar la observación repetidas veces” (Rojas, 2007, p.142). En la presente investigación, tal como se indicó, se optará por la entrevista enfocada y los grupos focales, por considerar que permitirá esa observación repetida de la realidad observada, para lo cual se tomarán las precauciones debidas para evitar afectar la realidad natural, buscando la observación objetiva, aplicando las reglas de la reducción (epojé) fenomenológica.

De acuerdo con Rojas (2007), la descripción debe reunir las siguientes características:

Reflejar el fenómeno o realidad tal como se presentó y lo más completa posible en su contexto natural, sin elementos proyectados por el observador, de modo que la observación aparezca como una verdadera “ingenuidad disciplinada”. “Esta transcripción se mantiene en estricta confidencialidad, al igual que la información referente a personas, ciudades, instituciones, lugares o cualquier otra expresamente identificada por los sujetos como privada,” (Díaz, 2011, p. 66). La transcripción de la información (descripción protocolar) “debe reflejar de la forma más auténtica posible la realidad vivida o lo dicho por los sujetos de estudio. Algunos investigadores optan por transcribir exactamente todo lo mencionado por éstos o percibido por el investigador.” (Díaz, 2011, p. 68) En el presente trabajo, la descripción protocolar estará conformada por unas tablas en donde se vaciará la información suministrada transcrita exactamente como fue expresada por cada participante; tratando de establecer unas primigenias conexiones entre las vivencias de cada uno/a, (categorías individuales).

Momento de la categorización.

“El trabajo central de esta etapa es el estudio de las descripciones contenidas en los protocolos (...) La actividad mental se realizará de tal manera que permita ver lo que se muestra (en nuestra conciencia), tal como se muestra” (Rojas, 2007, p.145). Para ello, se lleva a cabo una lectura de los protocolos con la actitud de revivir la realidad y posteriormente reflexionarla para comprenderla; esto a fin de lograr una idea general. Siguiendo a Díaz (2011) la categorización consiste en

[A]signarle a una unidad de significado esencial o relevante (*lenguaje no verbal –escena audiovisual-, palabra, sintagma, oración, párrafo, etc.*), un vocablo o expresión breve (*categoría individual o particular, significado individual o particular, etc.*) que refleje su contenido textual significativo (*mayor relevancia y fuerza descriptiva*) desde una situación, fenómeno o sujeto (*unidad hermenéutica*) de estudio.”

(...)

En términos manuales, se puede crear una tabla con dos columnas. A categorización se puede lograr transcribiendo la información recogida, en los dos tercios izquierdos de la tabla sobre las páginas usadas para estos efectos, de manera que quede el tercio derecho para las categorías.

(...)

Otra recomendación es enumerar todas las líneas del texto, lo que posteriormente facilitará el llamado o cita, de las *unidades de significado relevante*, como respaldo a pasos subsiguientes dentro de este momento investigativo o en los posteriores

(...)

El siguiente paso del momento de la categorización es la integración o agrupación de las *categorías individuales* en categorías más amplias (*categorías universales o generales*) (...) Estas últimas categorías deben contener el sentido interpretativo más preciso teniendo como referente tanto las categorías individuales como las unidades de significado dentro del texto. (Díaz, 2011)

En el estudio que se presenta, se seguirán las recomendaciones de Díaz (2011), por considerar que facilita la comprensión del proceso de categorización y facilita su estructuración e interpretación.

Momento de la estructuración.

Consiste en “integrar en un sistema coherente y lógico todas las categorías universales que le dan sentido al fenómeno o situación de estudio” (Díaz. 2011, p. 73). Este momento se cumplirá en el presente estudio, en la tabla titulada “estructuración global del fenómeno”; en donde se conforman las categorías universales a partir de la integración de las categorías individuales que emergieron de la unificación de la información obtenida en las dos técnicas de recolección utilizadas: grupo focal y entrevista enfocada.

Momento de la interpretación.

Señala Díaz (2011) que en este momento, “el investigador busca relacionar la estructura descriptiva que emergió del fenómeno, con las conclusiones, teorías, conceptos y proposiciones de otros estudiosos para compararlas, contraponerlas, entender mejor las posibles diferencias y lograr una integración mayor del conocimiento (*interpretación*)” (p.78). En el presente estudio se trata de relacionar las vivencias de los involucrados en el proceso de formación en valores y

desarrollo de competencias profesionales y los significados que le otorgan, con las teorías y orientaciones teóricas, vinculadas principalmente con la formación en valores y la conceptualización de valores vinculados al ejercicio ético de la profesión Relaciones Industriales, a fin de enriquecer la comprensión del propósito, en un texto ampliado.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La descripción y análisis de la información recabada es una fase del proceso de investigación que permite al investigador acercarse a la realidad en estudio, desde una perspectiva distinta, por cuanto se reúnen la información obtenida de la fuente con el conocimiento obtenido de los presupuestos teóricos, esta conjunción admite la comparación, asimilación y contrastación, que al final se traducirá en interesantes aportes sobre el fenómeno. En este capítulo se presentan la descripción y análisis de los datos obtenidos, a partir del grupo focal realizado con seis estudiantes del 8vo semestre de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo y las entrevistas enfocadas a dos egresadas de esa escuela.

Para ello, el primer paso a cumplir es el proceso de categorización, fundamental para plasmar la información recogida en códigos que permitan su análisis.

Categorización

Categorizar es asignarle a una unidad de significado esencial o relevante (lenguaje no verbal –escena audiovisual-, palabra, sintagma, oración, párrafo, etc.), un vocablo o expresión breve (categoría individual o particular, significado individual o particular, etc.) que refleje su contenido textual significativo (mayor relevancia y fuerza descriptiva) desde una situación, fenómeno o sujeto (unidad hermenéutica) de estudio. (Díaz, 2011)

En la presente investigación se realiza la transcripción de la información obtenida en el grupo focal y en las entrevistas enfocadas en una tabla que permite elaborar una primigenia categorización que, siguiendo a Díaz (2011), se han denominado categorías individuales.

Cuadro 4

No. Línea	TRANSCRIPCIÓN: Grupo Focal	Categorías Individuales
1.	Investigadora: Buenas tardes,	a) Percepción del/la Informante
2.	Estudiantes: Buenas tardes	
3.	Investigadora: Les agradezco mucho su disposición y el	
4.	tiempo que van a dedicar a esta actividad.	
5.	<i>¿Qué opinión tiene sobre la educación que ofrece la escuela</i>	b) Influencia de elementos externos
6.	<i>de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo?</i>	
7.	(pausa)	
8.	Estudiante 1: (Sonríe, voltea hacia sus compañeros y se cubre un poco la cara) ¿Perdón?	
9.		
10.	Se repite la pregunta: ¿Qué opinión tiene sobre la educación	
11.	que ofrece la escuela de Relaciones Industriales de la	
12.	Universidad de Carabobo?	
13.	Este... <u>Me parece que es bastante completa</u> ,(a) que... sólo que	
14.	ahorita <u>nos afecta la... la situación tiempo país y no nos</u>	
15.	<u>permite desarrollar las materias como es debido</u> (b) pero... sin	
16.	embargo te lleva... <u>se lleva de manera enfocada</u> (a) eh... de	
17.	manera... explicita ehmm... una palabra... (voltea a mirar a	
18.	su compañero)	
19.	Estudiante 2: ¿Eficiente?	c) Personal Docente
20.	Estudiante 1: ¿Cómo?	
21.	Estudiante 2: ¿Eficiente?	
22.	Estudiante 1: Si... <u>eficiente</u> ,(a) o sea... va... van como quien	
23.	dice al grano y... <u>me parece bastante buena</u> ,(a) a pesar de...	
24.	de todos los <u>factores que están en contra hoy en día</u> .(b)	
25.	Estudiante 2: Eh... Hasta los momentos mira... eh... te puedo	
26.	decir que para nadie es un secreto que <u>la educación que</u>	
27.	<u>imparten acá en la universidad de... Carabobo es una de las</u>	
28.	<u>mejores</u> (a) ¿ok? Yo estoy en el área de recursos humanos... y	
29.	te digo que... <u>las herramientas que me brindan acá</u> ¿Ok? eh...	
30.	<u>me ayudan a complementar lo que es la parte... teórica, la</u>	
31.	<u>parte teórica que... que va de la mano con la parte práctica</u> ,(a)	
32.	¿sí? Eh... <u>Los profesores, la educación es muy buena</u> ,(a)	
33.	<u>tenemos tooodo en contra hoy en día con la situación país</u> ,(b)	
34.	aunque <u>se nos está haciendo muy difícil</u> (a) ¿verdad? Pero	
35.	<u>estamos haciendo todo lo posible</u> (a) para... para... para estar	
36.	allí día a día y los profesores también están haciendo todo lo	
37.	<u>posible para darnos la mejor</u> ...(c) la mejor... las mejores	
38.	herramientas que necesitamos para la profesión.	
39.	Estudiante 3: Yo estoy de acuerdo con mis compañeros, <u>a</u>	
40.	<u>pesar de todas las cosas que estamos viviendo hoy en día</u> ,(a)	
41.	nosotros hacemos todo, los profesores este... <u>la educación de</u>	
42.	<u>aquí de verdad es bastante completa</u> (a) y... bueno,	
43.	<u>completando todo los conocimientos que uno tiene en el</u>	
44.	<u>trabajo</u> ,(a) bueno... así como dicen mis compañeros eh...	
45.	completamos todo.	
46.	Estudiante 4: Bueno, <u>a pesar de la situación que estamos</u>	
47.	<u>viviendo</u> (b) este... <u>siempre los profesores se enfocan en que</u>	

48.	<u>nos llegue los obj... que cumplamos los objetivos que nos</u>	a) Percepción del/la Informante
49.	<u>planteamos en un semestre;(c) este, conocer todos los temas,</u>	
50.	<u>así sean apuraditos(a) pero, que los conozcamos todos.</u>	
51.	Estudiante 5: Bueno, en mi opinión creo que <u>la información y</u>	
52.	<u>las opiniones que da cada profesor son diferentes(c) ¿no? Ya</u>	
53.	<u>que nos permite tener conocimientos a pesar de los pro y los</u>	
54.	<u>contra que surgen no solo en la universidad sino también en el</u>	
55.	<u>país (b) pues... ya dependiendo de cada quien, de los</u>	
56.	<u>profesores y de nosotros, si venimos o no venimos, aportamos</u>	
57.	<u>conocimiento o no aportamos conocimiento.</u>	
58.	Estudiante 6: pienso igual que mis compañeros, <u>a pesar de</u>	b) Influencia de elementos externos
59.	<u>todas las dificultades que vivimos a diario,(b) los profesores</u>	
60.	<u>se han esforzado(c) porque tengamos un conocimiento amplio</u>	
61.	<u>de las cosas que debemos hacer, y no solamente la parte</u>	
62.	<u>teórica porque muchas veces ellos traen la realidad de allá</u>	
63.	<u>afuera(c) la traen para acá y cuando nosotros vamos al campo</u>	
64.	<u>laboral, por lo menos yo que acabo de hacer mis pasantías me</u>	
65.	<u>di cuenta de muchas cosas que me decían mis profesores</u>	
66.	<u>este... las viví pues, allí en ese entorno, y me fue de mucha</u>	
67.	<u>utilidad. (c)</u>	
66.	<i>¿Considera que la formación recibida estimula el desarrollo</i>	c) Personal Docente
67.	<i>de competencias profesionales?</i>	
68.	Estudiante 1: <u>Como te dije en la pregunta anterior, este... si...</u>	
69.	<u>si se desarrollan.(a)</u>	
70.	(Los demás informantes guardan silencio, pareciera que no	
71.	quieren participar)	
72.	<i>¿Cómo la formación que han recibido podría ayudarles a ser</i>	
73.	<i>un profesional competente?</i>	
74.	Estudiante 2: Solamente... <u>solamente con ser Licenciados de</u>	
75.	<u>la Carabobo, de aquí de la Universidad de Carabobo, ya tu</u>	
76.	<u>sales como quien dice con un poco más de estatus(a) porque...</u>	
77.	Estudiante 3: Más capacitados	
78.	Estudiante 2: si, más <u>capacitados porque la educación que</u>	
79.	<u>tiene los mejores profesores del estado, incluso me podría</u>	
80.	<u>atrever a decir que de la escuela, muchos están acá;(a)</u>	
81.	<u>entonces si tienes los mejores profesores ¿verdad? van a tener</u>	
82.	<u>buenos alumnos y eso lo vas a transmitir tú afuera.(c) Así lo</u>	
83.	<u>veo yo desde ese punto de vista.</u>	
84.	Estudiante 4: <u>Salimos capacitados en seguridad, en bienestar</u>	
85.	<u>laboral, eh... relaciones sociales (a)</u>	
86.	Estudiante 2: <u>Integrales (a)</u>	
87.	Estudiante 4: <u>Integrales...</u>	
88.	Estudiante 6: Si, es una carrera muy completa, que podemos	
89.	llegar hasta ejercer en otro país.	
90.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “pluralismo” para</i>	a) Pluralismo
91.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
92.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
93.	Estudiante 1: <u>No sé cuál es ese valor... ¿Diversidad?(a)</u>	
94.	Estudiante 2: <u>Incluye todo ese valor, plural, pluralismo</u>	
95.	Estudiante 3: <u>No sé a qué se refiere(a)</u>	
96.	Estudiante 4: (Silencio)	

97.	Estudiante 5: (Silencio)	
98.	Estudiante 6: (Silencio)	
99.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “comprensión” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	b) Comprensión
100.		
101.		
102.	Estudiante 1: Este... bueno... aquí los profesores comprenden realmente que cada uno tiene... ¿cómo te digo?	
103.		
104.	<u>Hoy en día nos cuesta mucho llegar y aquí los profesores comprenden y... y están adaptados a la situación.</u> (b)	
105.		
106.	Estudiante 2: Aquí todos nos hemos adaptado pues... y no se eh... repíteme la pregunta	
107.		
108.	Investigadora: Comprensión. El valor comprensión, su importancia y cómo percibes su formación durante la carrera.	
109.		
110.	Estudiante 2: Si me he dado cuenta que últimamente en este semestre <u>los profesores comprenden un poco más ¿ok? En el aspecto más que todo el horario, comprenden porque es muy, muy difícil llegar acá</u> (b) y en ese aspecto los profesores si han tenido un poco de comprensión. Y a nivel de la carrera es <u>también una bandera la comprensión.</u> (b)	
111.		
112.		
113.		
114.		
115.		
116.	Estudiante 3: Comprensión con los trabajadores.	
117.	Informante 4: Bueno, comprensión aquí en la universidad porque no hay transporte, este... la inseguridad, y a la hora de... de ir al ámbito organizacional, la situación país también nos lleva a comprender porque <u>tenemos que comprender si un trabajador no llegó, si un trabajador tiene un familiar enfermo, si un trabajador necesita del apoyo de nosotros y de sus compañeros.</u> (b)	
118.		
119.		
120.		
121.		
122.		
123.	Estudiante 5: Yo creo que en medio de la situación que estamos viviendo, tanto los profesores como nosotros, o sea, <u>debemos comprender la situación en la que está viviendo todo el mundo, nosotros también debemos comprender la situación que vive el profesor.</u> (b)	
124.		
125.		
126.		
127.		
128.	Estudiante 6: <u>Es importante la comprensión porque nos ayuda a... a saber pues como ayudar a las demás personas</u> (b) y <u>aquí las circunstancias nos ha enseñado mucho</u> a... como dicen mis compañeros la situación país, porque a veces llegamos tarde, porque nos hacen el examen un día después.	
129.		
130.		
131.		
132.		
133.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “paz” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	c) Paz
134.		
135.		
136.	Estudiante 1: Mira <u>aquí vivimos de verdad la guerra</u> (risas en el grupo) <u>un poco angustiados</u> (c) no tenemos paz, realmente, no tenemos paz porque no sabemos si nos va a dejar el transporte, si nos vamos a paro... no tenemos paz.	
137.		
138.		
139.		
140.	Estudiante 2: <u>Si es complicado...</u> (c) lo que dice ella (señala a Estudiante 1)	
141.		
142.	Estudiante 3: No tenemos mucha paz	
143.	Estudiante 4: Aquí no hay paz	
144.	<i>¿Conoces los valores institucionales que tiene la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo?</i>	a) Noción y Difusión
145.		
146.		
147.	(silencio y se miran unos a otros)	

148.	Investigadora: Los valores institucionales.	
149.	Estudiante 2: <u>No... (mueve la cabeza de un lado a otro).(a)</u>	
150.	Están establecidos pero... no.	
151.	Estudiante 4: <u>Eh... bueno, por lo que todoos, este...</u>	
152.	<u>sabemos honestidad, ética, este... respeto (pausa) igualdad,(a)</u>	
153.	son unos de los valores que... que la escuela... promueve	
154.	Estudiante 5: <u>No...(a)</u>	
155.	(mueve la cabeza de un lado a otro y sonrío)	
156.	Estudiante 6: <u>Formación con ética(a), eh...</u>	
157.	<u>responsabilidad,(a) eh... alto valor de resp... o sea... de la</u>	
158.	<u>responsabilidad(a) y del cumplimiento con las tareas que nos asignan.</u>	
159.	<i>¿De qué manera la Facultad de Ciencias Económicas y</i>	a) Noción y Difusión
160.	<i>Sociales de la Universidad de Carabobo, hace conocer los</i>	
161.	<i>valores institucionales?</i>	
162.	Estudiante 1: <u>Si no los conocemos... no hay nada que... que</u>	
163.	<u>yo haya visto...(a)</u>	
164.	Estudiante 2: Este... Como dije anteriormente este... sé que	
165.	están establecidos, <u>sabemos que están establecidos pero... no,</u>	
166.	<u>no han llegado eficazmente a que los conozcamos.(a)</u>	
167.	Estudiante 3: Si, bueno, <u>están establecidos como dicen mis</u>	
168.	<u>compañeros,(a) pero en realidad cuáles son así que nosotros</u>	
169.	<u>sepamos no...(a)</u>	
170.	Estudiante 4: Yo lo que he podido ver, lo he visto en la	
171.	Escuela o <u>en la página de... de la Escuela pues.(a)</u>	
172.	Estudiante 5: <u>Valores como tal así de la Facultad no sé, (a)</u>	
173.	pero yo creo que todos los valores son esenciales para... para	
174.	nosotros en la carrera.	
175.	Estudiante 6: <u>Creo que cada profesor cuando nos da la</u>	
176.	<u>materia, ellos tratan de impartir esa... esos valores pues.(a)</u>	
177.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “justicia” para</i>	b) Justicia
178.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
179.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
180.	(Risas en el grupo, se miran unos a otros)	
181.	Estudiante 6: <u>A pesar de que hay comprensión y todo eso,</u>	
182.	<u>muchas veces hay injusticia, de verdad que hay injusticias,</u>	
183.	<u>más que todo en control de estudios. (Risas del grupo)</u>	
184.	Estudiante 4: Y también <u>la injusticia que... que a veces</u>	
185.	<u>tenemos que durar hasta 6, 7 años aquí por paros.(b) Es injusto</u>	
186.	que vayamos al baño también y siempre los consigamos	
187.	sucios y pasamos todo el día aquí.	
188.	Estudiante 2: Injusticia... Injusticia <u>que llegues tarde a alguna</u>	
189.	<u>clase y el profesor no te deje entrar(b)</u>	
190.	Estudiante 3: Eso pasa	
191.	Estudiante 2: <u>No sabiendo todo lo que tú pasas para poder</u>	
192.	<u>llegar.(b) Es una gran injusticia que está ocurriendo ahorita en</u>	
193.	estos... en estos momentos.	
194.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “honestidad” para</i>	c) Honestidad
195.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
196.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
197.		

198.	(Silencio general, luego risas)	
199.	Estudiante 1: El valor honestidad, sí, <u>los profesores son honestos, son sinceros</u> ,(c) este... lo dicen claramente porque a	
200.	ellos también los aqueja la misma situación.	
201.	Estudiante 2: <u>Lo que en la casa nos enseñan</u> ,(c) Ese no es sólo	c) Honestidad
202.	un valor en la carrera sino es algo que tienes que mantener,	
203.	tener siempre; y si vas a ir a la empresa lo tienes que... que	
204.	transmitir.	
205.	Estudiante 3: <u>En el ámbito laboral es importantísimo ser</u>	
206.	<u>honesto, con nuestros jefes</u> ,(c) en el departamento	
207.	Estudiante 4: <u>Aquí sí nos hablan de honestidad pero no todo el</u>	
208.	<u>mundo cumple... con eso, ni aquí presentando un examen, ni</u>	
209.	<u>en una organización a la hora de que nos toque hacer algo</u>	
210.	<u>que... que no debemos</u> ,(c)	
211.	Estudiante 5: Para mí la honestidad es... yo creo que cada	
212.	quien tiene que ser lo que mejor le parece.	
213.	Estudiante 6: Bueno yo si he visto la honestidad a través de	
214.	mis profesores y... a través de muchos compañeros de clase.	
215.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “respeto” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	d) Respeto
216.		
217.		
218.	Varios informantes dicen sí, pero no profundizan al respecto.	
219.	<i>En tu criterio ¿Qué valores profesionales debe desarrollar quien estudia Relaciones Industriales?</i>	a) Noción
220.		
221.	Estudiante 1: Los que te mencioné anteriormente que... como	
222.	dicen mis compañeros, <u>el respeto, eso es... este... como que</u>	
223.	<u>el más esencial, este... porque es la interacción entre humanos</u>	
224.	<u>y... eso conlleva el resto de los valores</u> ,(a)	
225.	Estudiante 2: Igualmente, tolerancia, respeto... <u>respeto</u>	
226.	<u>fundamentalmente eh... imagínate, trabajamos... vamos a</u>	
227.	<u>trabajar con personas y el respeto es lo fundamental</u> .	
228.	Estudiante 3: <u>Todos los valores que intervienen en las</u>	
229.	<u>relaciones... como nuestra carrera es Relaciones Industriales,</u>	
230.	<u>relaciones con los trabajadores con nuestros compañeros de</u>	
231.	<u>trabajo</u> .	
232.	Estudiante 4: Respeto, <u>igualdad</u> (a) y honestidad.	
233.	Estudiante 5: <u>Por mi parte creo que sería respeto, igualdad y</u>	
234.	<u>responsabilidad</u> ,(a)	
235.	Estudiante 6: <u>Pienso que sería cien por ciento honestidad,</u>	
236.	<u>respeto y tolerancia</u>	
237.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “compromiso” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibe su formación durante la carrera?</i>	b) Compromiso
238.		
239.		
240.	Estudiante 1: Mira, este... <u>el valor compromiso súper</u>	
241.	<u>importante porque de ahí... de ahí es donde está tu</u>	
242.	<u>credibilidad este, como... como profesional</u> ,(b) Este... no se	
243.	trata de promesas sino de la palabra compromiso que	
244.	conlleva al cumplimiento de lo que ofreces. Este... fíjate	
245.	que sí, a pesar de loooss, de los pro y los contra este...	
246.	<u>siempre está el compromiso de impartir clases y lo llevamos a</u>	
247.		

248.	<u>cabo(b)</u> o sea, como ejemplo lo que hemos estado viviendo,	
249.	eh... todos hemos sido testigos de que <u>a pesar de todo estamos cumpliendo con el semestre.</u>	
250.	Estudiante 2: ¿Compromiso aquí en la Institución como tal?	
251.	Investigadora: El valor compromiso, qué importancia tiene ese	
252.	valor y cómo percibes tú que en la Escuela se te forma en ese	
253.	valor.	
254.	Estudiante 2: Este... como relacionistas industriales, este... a	
255.	nivel laboral, voy a hablar a nivel laboral, este... <u>ese es uno de</u>	
256.	<u>los principales valores que tenemos;</u> (b) estar comprometidos	
257.	con la persona, estar comprometidos con los trabajadores.	
258.	Eh... es uno de los valores que tenemos como bandera, eh...	
259.	ah... <u>tú vas a brindar tu esfuerzo para personas y tenemos que</u>	
260.	<u>estar comprometidos tanto con ellos como con la</u>	
261.	<u>organización.</u> (b)	
262.	Estudiante 3: El compromiso, eh... tenemos que estar	
263.	comprometidos, con todo... con todo lo que nos	
264.	propongamos.	
265.	Estudiante 4: Este... <u>comprometidos con nosotros con la</u>	
266.	<u>organización, a la hora de que trabajemos y... comprometidos</u>	
267.	<u>con el país.</u> (b)	
268.	Estudiante 5: El compromiso es un valor esencial para	
269.	nosotros	
270.	futuros relacionistas industriales, ya que vamos a poder	
271.	demostrar cuáles son nuestras fortalezas y debilidades en un	
272.	cargo futuro.	
273.	Estudiante 6: Aquí en la Facultad, pese a lo que sucede a diario, sabemos que si realmente queremos mejorar el país o tener un buen nivel académico <u>tenemos que cumplir con esta responsabilidad pues, que es el compromiso.</u> (b)	
274.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “responsabilidad” para</i>	
275.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibe la</i>	
276.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
277.	Estudiante 1: De igual forma, <u>si se percibe porque se logran</u>	
278.	<u>los objetivos,</u> (c) si no existiera responsabilidad no se lograra	
279.	absolutamente nada.	
280.	Estudiante 2: Estoy de acuerdo, forma parte de los principales	
281.	valores, está ahí entre los primeros.	
282.	Estudiante 3: La responsabilidad <u>va de la mano con el</u>	
283.	<u>compromiso, con el cumplimiento de todo.</u> (c)	
284.	Estudiante 4: <u>Cumplir</u> (c) este... (pausa) es ser responsable	
285.	con nosotros mismos, responsables con (pausa) con la	
286.	organización y con los trabajadores que son los que nosotros	
287.	este... vamos a representar.	
288.	Estudiante 5: <u>Creo que es un valor importante ya que logra no</u>	
289.	<u>sólo el éxito de la empresa sino también el éxito de los</u>	
290.	<u>trabajadores que... que se encuentran en esa empresa.</u>	
291.	Estudiante 6: Estoy de acuerdo con mis compañeros... creo	
292.	que va de la mano con la responsabilidad, Si nosotros este...	
293.	<u>realmente estamos comprometidos a realizar algo vamos a ser</u>	
294.	<u>responsables.</u> (c)	

295.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “igualdad” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	d) Igualdad
296.		
297.		d) Igualdad
298.	Estudiante 1: Este... la igualdad eh... (risas)	
299.	Estudiante 2: Eh... igualdad... (risas), igualdad... (pausa) este... no sé, cada quien... cada quien es responsable de eso	
300.	¿no? a nivel aquí... como lo percibo, todavía no he tenido	
301.	ningún inconveniente así.	
302.	Estudiante 3: Repítame la pregunta	
303.	Investigadora: ¿Qué importancia tiene el valor igualdad y	
304.	cómo percibe la formación del valor igualdad durante la	
305.	carrera?	
306.	Estudiante 3: La importancia del valor igualdad eh... es muy	
307.	importante (risas) valga la... valga la redundancia, este... <u>debemos tratar a todos por igual,(d)</u> a todos, tanto	
308.	laboralmente como aquí también en clase, es parte de la	
309.	igualdad. No debemos tratar mejor a una persona que a otra.	
310.		
311.	Estudiante 4: A la hora de recibir clase el profesor no llega y	
312.	dice fulanito de tal porque tiene dinero o este porque está	
313.	viendo una materia de más o porque esté en un semestre más	
314.	alto, aquí <u>el profesor nos da las clases a todos por igual, aquí</u>	
315.	<u>no hay preferencia(d)</u> de que si tú tienes esto o aquello tú vas a	
316.	presentar el examen o tú vas a sacar 20 no, aquí todos somos	
317.	iguales y, y ¿qué nos enseñan ellos? que a la hora que <u>cuando</u>	
318.	<u>nosotros estemos en una organización no... no vamos a</u>	
319.	<u>preferir a uno porque sea más inteligente o porque no tenga</u>	
320.	<u>una discapacidad(d)</u> o eso, eso así es que nos reflejan que es la	
321.	igualdad en la... en la escuela.	
322.	Estudiante 5: <u>Bueno yo creo que todos somos iguales ¿no? A</u>	
323.	<u>pesar de las condiciones o diferencias que tengamos,</u> se debe	
324.	llevar a cabo igualito de... de diferentes formas no sino de una	
325.	misma manera, no como darle las indicaciones a una persona	
326.	específica sino a una persona en general.	
327.	Estudiante 6: Pienso que si hay igualdad en la... en la	
328.	Facultad ya que eh... ¿cómo se dice? <u>Hemos visto diferentes</u>	
329.	<u>géneros de personas y... y también vemos clases muchas</u>	
330.	<u>veces con personas que son homosexuales y no son</u>	
331.	<u>discriminadas por su condición (d)</u> que ellos tienen y... a la	
332.	hora de recibir un tema bueno, como dicen mis compañeros	
333.	siempre los recibimos todos igual.	
334.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “equidad” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	e) Equidad
335.		
336.		
337.	Estudiante 1: Si este... complementado lo que dicen mis	
338.	compañeros igualdad es	
339.	Investigadora: Equidad	
340.	Estudiante 1: <u>Equidad es sinónimo de igualdad,(d)</u> que va...	
341.	es algo equitativo, es <u>la misma porción para todos y todos</u>	
342.	<u>recibimos lo mismo.(d)</u>	
343.	Estudiante 2: Equidad estoy de acuerdo con lo que dice ella	
344.	(señala a Estudiante 1) y también tomando parte de lo que	

345.	dijo ella (señala a Estudiante 6) anteriormente, los profesores	
346.	cuando te <u>dan clases las dan de manera equitativa para todos</u>	
347.	<u>¿ok? para que todos tengan la misma información(e) este... y</u>	
348.	creo que si se ve mucho el valor equidad en el aspecto de... de	
349.	lo que es la formación de nosotros.	
350.	Estudiante 3: Si se relaciona con la igualdad, todo es	
351.	equitativo	
352.	y <u>no es más para aquellos y menos para estos, todos por</u>	
353.	<u>igual.(e)</u>	
354.	Estudiante 4: La educación que percibimos es equitativo para	
355.	todos y no... o sea no hay preferencias para nadie.	
356.	Estudiante 5: Yo creo que la equidad está en... como lo dije	
357.	anteriormente, <u>no en que se mire en forma diferente sino en</u>	
358.	<u>forma global.(e)</u>	
359.	Estudiante 6: La equidad que se imparte aquí, como venía	
360.	diciendo hace rato, va de la mano con la igualdad y... <u>como</u>	
361.	<u>dicen mis compañeros a todos se nos da la misma información</u>	
362.	<u>se nos llega por el mismo medio, venimos de la misma</u>	
	<u>manera.(e)</u>	
363.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “integridad” para</i>	
364.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	f) Integridad
365.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
366.	Estudiante 1: Este... aquí todos los profesores que hemos	
367.	conocido han sido íntegros, este... en cuanto a su	
368.	personalidad... este... <u>yo no he escuchado nada que... mira</u>	
369.	<u>que un regalo por la materia,(f) este... aquí se respeta mucho</u>	
370.	eso.	
371.	Estudiante 2: Si, este... también... que te podría decir... si <u>los</u>	
372.	<u>profesores tratan... tratan de... de hacer todo lo posible por</u>	
373.	<u>tratar de... de cumplir a pesar de esta situación que tenemos</u>	
374.	<u>y... han sido sí, íntegros al impartir las materias.</u>	
375.	Estudiante 3: En realidad comparto lo que dicen mis	
376.	compañeros, estoy totalmente de acuerdo.	
377.	Estudiante 4: <u>Yo también comparto lo mismo que dicen mis</u>	
378.	<u>compañeros, los profesores siempre son íntegros,</u> en todas las	
379.	materias que he visto nunca he escuchado algún inconveniente	
380.	con ese valor.	
381.	Estudiante 5: Integridad... El valor integridad se refleja tanto	
382.	en los profesores como en los alumnos. Estudiante 6: Si se ve la integridad en... en toda la Facultad.	
383.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “libertad” para</i>	
384.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	g) Libertad
385.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
386.	Estudiante 1: <u>Mira este... aquí todos somos libres de... de ir o</u>	
387.	<u>no a clases,</u> este... aquí todos tenemos una condición diferente	
388.	y aquí este... <u>cada quien decide que hacer.(g)</u>	
389.	Estudiante 2: Somos libres de hacer lo que queremos en	
390.	clases... <u>El profesor simplemente te da la clase, si tú quieres</u>	
391.	<u>te vas, si quieres entras.</u>	
392.	Estudiante 3: Si <u>comparto la idea de mis compañeros, siempre</u>	
393.		

394.	y cuando cumplamos (g) eh... con todo lo que es la materia.	
395.	Estudiante 4: Este... <u>aquí cada quien decide qué hace, qué no</u>	
396.	<u>hace eh...</u> con qué profesor ve clase, <u>puedes hasta cambiar de</u>	
397.	<u>secciones cuantas veces tú quieras, aquí nosotros somos libres</u>	
398.	<u>de escoger y decidir(g) hacia dónde vamos.</u>	
399.	Estudiante 5: Cada quien elige <u>hacer lo que sea dependiendo</u>	
400.	<u>de las condiciones (g) ¿no?</u>	
401.	Estudiante 6: y somos libres también de... de decidir si nos comprometemos o no con la carrera, si venimos o no a clases.	
402.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “dignidad” para</i>	h) Dignidad
403.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
404.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
405.	Estudiante 1: ¿El valor dignidad? <u>Mira... este... bien, creo</u>	
406.	<u>que tenemos una carrera digna, como lo dice el valor, este...</u>	
407.	<u>digna de respeto, digna de... de... de comunicación, de...</u>	
408.	(Risas).	
409.	Estudiante 2: Eh... todas las carreras son dignas, porque es lo	
410.	que estudiamos, eh... <u>Relaciones industriales es una carrera</u>	
411.	<u>muy digna</u> , una carrera que tú en la calle... o en el mercado	
412.	este... <u>tienes que mantener... no se... todos los valores (h)</u>	
413.	<u>¿ok?</u>	
414.	Estudiante 3: <u>Somos dignos de ejercer los recursos humanos</u>	
415.	<u>de la mejor manera</u>	
416.	Estudiante 4: A pesar de que nos dicen que somos “vacaciones	
417.	industriales”, <u>nosotros estudiamos bastante como estudian</u>	
418.	<u>todos aquí en... en la universidad</u> porque <u>nadie es menos que</u>	
419.	<u>nadie(h)</u> este... y... y en la... y en el área de Relaciones	
420.	Industriales, siempre <u>los profesores nos... nos enseñan que...</u>	
421.	<u>no hay carrera ni más ni menos, que todos en el... en la calle o</u>	
422.	<u>cualquier organización o cualquier lugar van a necesitar tanto</u>	
423.	<u>de un educador, como de un relacionista industrial,(h) como</u>	
424.	de un economista, todos somos dignos de estudiar y de	
425.	trabajar en lo que queramos.	
426.	Estudiante 5: Yo creo que cada quien tiene dignidad para	
427.	hacer lo... lo que quiera ¿no? A pesar de que carrera estudie o	
428.	qué carrera no estudie.	
429.	Estudiante 6: La dignidad va de la mano con la integridad y	
430.	los profesores nos han mostrado que... realmente nos han enseñado a formar profesionales que... que lleven la carrera en alto pues, que den la cara, que sean responsables.	
431.	<i>¿Cómo describiría la formación en valores que reciben de la</i>	a) Percepción del/la Estudiante
432.	<i>escuela de Relaciones Industriales?</i>	
433.	Estudiante 1: <u>La formación de valores ya es para nosotros</u>	
434.	<u>mismos.(a) Este... aquí te forman valores de ética, de</u>	
435.	<u>responsabilidad, de confiabilidad, de confidencialidad(a)</u>	
436.	respecto al trabajador – empleador que es el área donde	
437.	nosotros nos vamos a ir a desarrollar.	
438.	Estudiante 2: Igualmente sí, estoy de acuerdo este... <u>los</u>	
439.	<u>valores que nos orientan acá si, en ese aspecto si, son los</u>	
440.	<u>valores que nos van a ayudar en el mercado,(a) cuando</u>	
441.	estemos establecidos ya... en lo que es la carrera.	
442.	Estudiante 3: <u>La tolerancia...(a)</u>	

443.	Estudiante 4: <u>Ética, responsabilidad, este... igualdad(a)</u>	
444.	Estudiante 5: <u>Para mí que cada profesor enseña valores</u>	
445.	<u>diferentes ¿no?(a) Cada valor que ellos nos enseñan son los</u>	
446.	que nos van a servir en el futuro.	
447.	Estudiante 6: <u>Puntualidad, respeto, tolerancia.(a)</u>	
448.	<i>¿Qué experiencias has tenido en relación a “valores”,</i>	b) Experiencia
449.	<i>durante la formación en la escuela de Relaciones</i>	
450.	<i>Industriales?</i>	
451.	Investigadora: Alguna experiencia	
	Estudiante 6: Bueno... cuando vi precios... eh... cuando vi...	
452.	(Risas) se me fue el nombre... Introducción a las Relaciones	
453.	Industriales, la profesora _____ <u>nos enseñaba mucho en</u>	
454.	<u>cuanto a la responsabilidad;(b) a la hora de entregar un</u>	
455.	trabajo, a la hora de hacer una exposición, siempre <u>teníamos</u>	
456.	<u>que... que ser puntuales,(b) en cuanto a eso.</u>	
457.	Estudiante 4: (Ininteligible) la vemos desde que entramos	
458.	hasta que salimos	
459.	Estudiante 2: <u>Yo creo que los valores los desarrollamos acá</u>	
460.	<u>también, hay muchos valores que... que sabemos que existen</u>	
461.	<u>pero los desarrollamos más acá con algunas materias y las</u>	
462.	<u>ponemos en práctica afuera.</u>	
463.	Estudiante 1: ¿Experiencia? La paz, yo considero que <u>aquí</u>	
464.	<u>muchas veces no... no tenemos paz,(b) no estamos tranquilos</u>	
465.	en clase porque estamos pendientes que si el transporte nos va	
466.	a dejar, si puede llegar alguien a robarnos en el aula y... ese	
467.	tipo de cosas.	
468.	Estudiante 4: Pero más que todo <u>la injusticia y la paz no se</u>	
469.	<u>relacionan con... con la carrera de Relaciones Industriales,(b)</u>	
470.	cuando hablamos de eso nos referimos a la Universidad y a la	
471.	situación país en la que vivimos no con Relaciones	
472.	Industriales, no.	
473.		
474.	<i>¿Qué opinión tiene sobre la formación de competencias en</i>	a) Conocimiento
475.	<i>la Escuela de Relaciones Industriales considerando 3</i>	
476.	<i>elementos: Conocimiento, habilidades y valores?</i>	
477.	Estudiante 1: <u>Si, más que todo en estos últimos semestres, es</u>	b) Habilidades
478.	<u>donde más hincapié... es el complemento donde más se</u>	
479.	<u>afianza,(b) ahorita en los últimos semestres... es el</u>	
480.	complemento	c) Valores
481.	Investigadora: ¿Cuál complemento?	
482.	Estudiante 1: De las habilidades, las...	
483.	Investigadora: ¿los valores y conocimientos?	
484.	Estudiante 2: Si se ve mucho ya... más que todo en la	
485.	práctica; <u>lo que tú ves aquí en lo teórico, luego vas a la</u>	
486.	<u>empresa y lo estás viendo, y ya tienes el conocimiento;(a) o</u>	
487.	sea si te ayuda a desarrollar bien la parte práctica y teórica.	
488.	Estudiante 4: Cuando salimos de aquí con... nuestro título de	
489.	Licenciados en Relaciones Industriales, salimos personas	
490.	competentes, capaces de... de... cumplir los objetivos que...	
491.	que nos trazamos cuando iniciamos la carrera.	
492.	Estudiante 5: Yo creo que esas son las metas que tenemos	

493.	presentes desde el momento que comenzamos aquí.	
494.	Estudiante 6: Si, Si, de acuerdo con mis compañeros.	

(Elaboración propia)

Cuadro 5:

Categorización de las entrevistas enfocadas

No. Línea	TRANSCRIPCIÓN: Entrevista	Categorías Individuales
1.	Investigadora: Buenas tardes. Muchas gracias por haber aceptado participar en la investigación. El título de la investigación es “Valores Profesionales: Eje transversal de la Educación para la Formación de Competencias Básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo”.	a) Percepción de la egresada
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.	Egresada 1: Buenas tardes. Egresé de la carrera de Relaciones Industriales en el 2008 y llevo ya... desde el 2008 ejerciendo; comencé como asistente de recursos humanos, inmediatamente que me gradué, como a los dos meses hasta ahora que soy analista especialista.	b) Influencia de elementos externos
8.		
9.		
10.		
11.		
12.	Egresada 2: Buen día. Egresé de la carrera de Relaciones Industriales en el 2015, ahorita ya tengo 3 años ya ejerciendo la carrera. Ya venía ejerciéndola ya desde hace mucho tiempo pero sin título, no tenía el título todavía.	
13.		
14.		
15.		
16.	<i>¿Qué opinión tiene sobre la educación que ofrece la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo?</i>	
17.		
18.	Egresada 1: Para empezar pienso que la carrera de Relaciones Industriales, este... <u>si tiene algunas materias que se enfocan en lo que tiene que ver con la carrera como tal, también hay materias que no... siento que no tienen nada que ver con lo que hacemos en el día a día.</u> (a) Pienso que deberían cambiar el pensum, o incorporar otro tipo de materias o ser más prácticos,(a) porque ¿qué pasa?, nosotros duramos cinco años viendo la carrera y nosotros no... no es como la carrera de medicina por ejemplo que yo veo que ellos ya al tercer año salen a los hospitales, salen a lo que llaman las clínicas, nosotros no, <u>nosotros a los ciiiinco aaaños es cuando hacemos una pasantía, que lo que duran son tres meses, con suerte seis meses</u> (a) y ya... más nada; hay quienes la hacen, hay quienes no la hacen, porque eso se presta para muchas cosas también.	c) Personal Docente
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		
33.	Egresada 2: Bueno ¿mi opinión? <u>Me parece que es completa</u> ,(a) la... la educación que nos dieron a nosotros en la parte de la escuela. Eh... <u>engloba más que todo lo que se ve en conocimientos allá, pero aquí más que todo en la práctica lo hacemos muy diferente.</u> (a) <u>La educación... los conocimientos que nos dan allá es como para que tengamos</u>	
34.		
35.		
36.		
37.		
38.		

39.	<u>una idea de cómo debería ser Relaciones Industriales, pero</u>	
40.	<u>cuando lo hacemos en la práctica es totalmente diferente,(a)</u>	
41.	<u>más si es en la práctica pública, es muy diferente a la privada.</u>	
42.	<u>Entonces me parece que es completa, dan el bosquejo(a) y uno</u>	
43.	<u>cuando hace la práctica: “Ah, bueno, tal cosa me la dieron así pero ahorita lo estoy implementando de otra manera”</u>	
44.	<i>¿Considera que la formación recibida estimula el desarrollo de competencias profesionales?</i>	a) Percepción de la entrevistada
45.		
46.	Egresada 1: <u>Bueno..., en parte no.(a) Como te dije en la</u>	b) Influencia de elementos externos
	<u>respuesta anterior, hay partes que sí, materias que si tienen</u>	
47.	<u>que ver con la carrera, pero hay muchas que no, que una dice:</u>	
48.	<u>“bueno para que darán esto”, pero si... yo considero que</u>	
49.	<u>Relaciones Industriales debería tener como otras materias que</u>	
50.	<u>tengan que ver más con lo que uno hace en el día a día en su</u>	
51.	<u>trabajo.(a)</u>	
52.	Egresada 2: <u>¿El desarrollo de competencias? Yo creo que sí,</u>	
53.	<u>porque si yo obtuve los conocimientos que me dieron,(a) eso</u>	
54.	<u>me dio un desarrollo para yo formar unas competencias, para</u>	
55.	<u>yo formar unas habilidades y luego ser competente con las</u>	
56.	<u>demás, yo creo que sí.</u>	
57.		
58.	<i>¿Cómo la formación que recibiste cuando estudiabas te ayudó a ser un profesional competente?</i>	c) Personal Docente
59.		
60.	Egresada 1: <u>Bueno yo... este... esas materias que más o</u>	
61.	<u>menos uno vio que tuvieron que ver con la parte del</u>	
62.	<u>conocimiento, pues si las apliqué en mi trabajo(a) pues, la</u>	
63.	<u>parte psicológica y la parte esa de los valores que te</u>	
64.	<u>comenté... el respeto, la igualdad, ¿verdad? Hay que aplicarlo</u>	
65.	<u>por el inmenso número de trabajadores que nosotros tenemos</u>	
66.	<u>y porque... hay que tratar de tener una igualdad, y ser...</u>	
67.	<u>responsables con todas las asignaciones, con todas los</u>	
68.	<u>compromisos que te acarrearán ese personal pues, que tienes</u>	
69.	<u>que responder, por todo.(a)</u>	
70.	Egresada 2: (Pausa larga) <u>Mira...bueno claro porque la</u>	
71.	<u>formación que yo recibí fue... fue toda de la parte de recursos</u>	
72.	<u>humanos(a) ¿verdad? Eso me ayudó a mí a ser... a formar... a</u>	
73.	<u>formar más la parte... las habilidades en la parte de</u>	
74.	<u>Relaciones Industriales.(a) Me dieron... como tips que me</u>	
75.	<u>ayudaron(c) a ser, por ejemplo, de la parte de..., en la parte</u>	
76.	<u>legal, me dieron las leyes que son las que nosotros utilizamos</u>	
77.	<u>aquí para este, abrir los expedientes a los trabajadores,(a) esas</u>	
78.	<u>cosas así, este..., en la parte de... ¿Qué otra cosa se maneja</u>	
79.	<u>aquí? (Pausa). En la parte de... de estadísticas, se maneja</u>	
80.	<u>mucho la estadística en la parte de los trabajadores, cuántos</u>	
81.	<u>trabajadores tienen ausentismo..., esa herramienta me</u>	
82.	<u>ayudó(a) porque ahorita la estoy utilizando para sacar las</u>	
83.	<u>estadísticas del ausentismo, de rotación de trabajo, eh, del</u>	
84.	<u>personal que tiene tanta cantidad de reposo. Esas son las</u>	
	<u>herramientas que me ayudaron a ser competente.</u>	
85.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “pluralismo” para</i>	a) Pluralismo
86.		

87.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
88.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
89.	Egresada 1: ¿Pluralismo? Bueno... este... en la parte	
90.	laboral, <u>imagino que tener... ser igual con todos(a)</u>	
91.	<u>¿me entiendes? O sea no es que voy a tratar a uno</u>	
92.	<u>diferente, para mí todos son iguales,(a) para mí</u>	
93.	todo el grupo es igual y hay que atenderlos y hay que	
94.	orientarlos... igualito como puede llegar un obrero o	
95.	un administrativo o hasta un profesor... nosotros que no	
96.	atendemos profesores, pero entre comillas... no es el fuerte de	
97.	nosotros porque nosotros no trabajamos la parte de ellos a	
98.	nivel laboral pues, pero la parte directiva si, y entonces a la	
99.	final, siempre tenemos que ver por todos, siempre tenemos	
100.	que estar en contacto con los tres gremios.	
101.	Egresada 2: <u>Mira... nunca vi... (risas), no, no, no,(a) porque</u>	
102.	<u>es que la parte de los valores nos lo dieron fue en Psicología,</u>	
103.	<u>pero no los valores de la carrera sino los valores de... los</u>	
104.	<u>valores que manejamos todos como... como sociedad</u>	
105.	<u>¿entiendes? Entonces nunca nos dieron eso pluralidad.(a)</u>	
106.	Investigadora: ¿Cuántas veces ven Psicología?	
107.	Egresada 2: Una sola vez	
108.	Investigadora: ¿En qué semestre?	
109.	Egresada 2: La vemos en el cuarto semestre.	
110.	Investigadora: ¿Es lo único que ves relacionado con valores?	
111.	Egresada 2: Sí, valores, la otra que vimos fue Dinámica de	
112.	Grupo, y ahí hablaron un poquito más de los valores.	
113.	Investigadora: ¿Esa se ve en qué semestre?	
114.	Egresada 2: En el quinto, si pero esa no... no... no de verdad	
115.	nada (risas)	
116.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “comprensión” para</i>	
117.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
118.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
119.	Egresada 1: La comprensión... ahí sí, <u>lo vi en la parte de</u>	
120.	<u>psicología,(b) tiene mucho que ver la psicología... fue una de</u>	
121.	<u>las materias más bonitas que tiene Relaciones Industriales, yo</u>	
122.	<u>creo que Relaciones Industriales debería tener... no digo una</u>	
123.	<u>sola psicología sino 2 y hasta 3, porque tiene que ver mucho</u>	
124.	<u>con la carrera. Y en la parte laboral, imagínate, la</u>	
125.	<u>comprensión tiene que ver mucho porque tienes que</u>	
126.	<u>comprender a los trabajadores, a todo aquel que viene con</u>	
127.	<u>cosas a veces “incomprensibles” (risas),(b) porque hay cosas</u>	
128.	<u>que te plantean que tú dices (suspiro) ¡Ay Dios mío! Cómo le</u>	
129.	<u>explico yo a éste... (risas) porque o sea no lo entienden pues;</u>	
130.	<u>a veces hay gente que no entiende... te dicen que “si aquél lo</u>	
131.	<u>hizo porque yo no”, y hay que entenderlos pues, por ejemplo</u>	
132.	<u>como está sucediendo mucho ahorita que hay quienes andan</u>	
133.	<u>locos porque quieren entrar a la universidad y de repente</u>	
134.	<u>después que entran me dicen “no yo me voy”... pero Dios mío</u>	
135.	<u>si tanto que te costó entrar y toca comprender pues, porque la</u>	
136.	<u>situación del país ahorita no está nada fácil... y nos ha tocado</u>	
	hasta decirles... porque hay gente que de repente quiere un	b) Comprensión

137.	permiso y resulta que no tiene el tiempo estimado para eso	
138.	entonces... “no puedes porque te toca es a partir de tal fecha,	
139.	porque tu entraste en tal fecha, sino tendrías que renunciar”,	
140.	cosas así pues, y a veces la gente “no, no, yo no voy a	
141.	renunciar” “entonces tienes que esperar”... <u>Comprender pues,</u>	
142.	<u>porque hay gente que se sienta y te echa el cuento y bueno...</u>	
143.	<u>parecemos unos padres pues (risas) lo que nos falta es la</u>	
144.	<u>sotana (risas).(b)</u>	
145.	Egresada 2: <u>La parte de la comprensión, este... allá en la...</u>	
146.	<u>cuando estaba como estudiante no la vi, pero si este, la he</u>	
147.	<u>visto aquí.(b) La comprensión imagínate, un relacionista</u>	
148.	<u>industrial tiene que tener mucha comprensión porque hay</u>	
149.	<u>muchos trabajadores que se acercan a uno con cantidades de</u>	
150.	<u>problemas, entonces uno tiene que tener esa parte</u>	
151.	<u>comprensiva para entenderlo(b) y para que esa persona</u>	
152.	también comprenda que tiene que seguir, o sea, a parte de sus	
153.	problemas y todas sus cosas que pueda tener, él tiene que...	
154.	que seguir adelante en su parte laboral. Y también hacer que el	
155.	trabajador entienda si... depende del caso pues, que entre en	
156.	razón y, y siga los lineamientos pues; entonces esa es la parte	
157.	comprensiva, <u>muchos trabajadores que se acercan a uno,</u>	
158.	<u>incluso a hablar con uno hasta partes íntimas, personales,</u>	
	<u>entonces uno tiene que ser comprensivo pero también tener</u>	
	<u>discreción.(b)</u>	
159.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “paz” para profesionales de</i>	c) Paz
160.	<i>Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese</i>	
161.	<i>valor durante la carrera?</i>	
162.	Egresada 1: <u>La paz imagínate... yo pienso que es importante</u>	
163.	<u>porque debemos estar en paz primero con nosotros mismos,</u>	
164.	<u>segundo con el entorno de trabajo(c) que tenemos, cuando no</u>	
165.	hay armonía –créeme que es así-, <u>cuando no hay armonía en la</u>	
166.	<u>oficina donde estás, todo fluye mal,(c) cuando hay algo que no</u>	
167.	<u>está bien, que hay ahí una piedrita en el camino, comienza</u>	
168.	<u>como una discordia ¿entiendes? Eso para mí, hay que evitarlo</u>	
169.	<u>mucho, por eso yo considero que uno debe hablar mucho.(c)</u>	
170.	A mí me gusta por ejemplo si hay una situación... nosotras	
171.	somos un equipo que... nos hemos puesto molestas entre	
172.	nosotras mismas porque no somos perfectas, pero lo	
173.	resolvemos; y <u>nosotras nos hemos puesto bravas por tal</u>	
174.	<u>situación “mira que tu dijiste esto” pero lo resolvemos y tú nos</u>	
175.	<u>ves después, en seguida como si nada, como si no ha pasado</u>	
176.	<u>nada.(c) Igualmente, también tiene que ser así con el personal</u>	
177.	porque... yo no te puedo decir a ti una cosa y a otro otra cosa,	
178.	se encuentran ustedes dos “no pero es que xxx me dijo esto”,	
179.	“no pero es que a mí me dijo esto” ¿me entiendes? “¡Ahhh!	
180.	Pero es que para ti si y para mí no”... entonces eso también,	
181.	<u>mantener en armonía, tratar de que no confronten pues.(c)</u>	
182.	Egresada 2: <u>La paz, bueno, imagínate, tiene que tener una paz</u>	
183.	<u>interior eh... bien, bien estructurada(c) porque a veces llegan</u>	
184.	<u>trabajadores que... llegan con subidas de tono muy alto y</u>	
185.	<u>entonces uno no puede ponerse en la misma situación que</u>	

186.	<u>ellos, uno tiene que tener este..., un grado de, de</u>	
187.	<u>tranquilidad(c) que..., de manera tal que el trabajador se dé</u>	
188.	<u>cuenta que está..., no está en la misma sintonía pues y tiene</u>	
189.	<u>que bajarse, calmarse, para poder hablar y dialogar.(c)</u>	
190.	<i>¿Conoces los valores institucionales que tiene la Facultad de</i>	a) Noción y
191.	<i>Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de</i>	Difusión
192.	<i>Carabobo?</i>	
193.	Egresada 1: Ellos dicen que el <u>valor que tienen es la</u>	
194.	<u>formación de profesionales en el área de las ciencias</u>	
195.	<u>sociales,(a) como son Economía, Relaciones Industriales, los</u>	
196.	<u>administradores y los contadores. Eso es lo que ellos dicen...</u>	
197.	<u>esa es la principal base de eso.</u>	
198.	Egresada 2: <u>Mira... como tal nunca... nunca nos los dieron,</u>	
199.	<u>nunca me dijeron cuáles eran los valores institucionales,(a)</u>	a) Noción y
200.	<u>siempre hablaron de los valores que tenía que tener uno</u>	Difusión
201.	<u>como... como la parte de la ética(a) y todo eso pero nunca nos</u>	
202.	<u>dijeron cuáles eran los valores institucionales.(a)</u>	
203.	<i>¿De qué manera la Facultad de Ciencias Económicas y</i>	
204.	<i>Sociales de la Universidad de Carabobo, hace conocer los</i>	
205.	<i>valores institucionales?</i>	
206.	Egresada 1: Bueno, <u>a través de su página web, a través de...</u>	
207.	<u>ellos tienen carteleras informativas,(a) cada Escuela tiene una</u>	
208.	<u>cartelera, donde colocan la misión, la visión, todos los valores,</u>	
209.	<u>lo que se busca con cada carrera; <u>pienso que también en el</u></u>	
210.	<u>curso introductorio.(a)</u>	
211.	Investigadora: <u>¿Recuerdas alguno de esos valores</u>	
212.	<u>institucionales?</u>	
213.	Egresada 1: Eh... <u>honestidad, humildad, responsabilidad.(a)</u>	
214.	Egresada 2: <u>No, siempre hablaron fue de los valores que tenía</u>	
215.	<u>que tener uno como profesional, que era la ética, la</u>	
216.	<u>responsabilidad, la honestidad, pero no sé, en ningún</u>	
217.	<u>momento, si esos son los mismos valores institucionales.(a)</u>	
218.	<i>Décima sexta pregunta: ¿Qué importancia tiene el valor</i>	
219.	<i>“justicia” para profesionales de Relaciones Industriales y</i>	b) Justicia
220.	<i>cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	
221.	Egresada 1: <u>¿Justicia? Bueno, mira... en la carrera como tal</u>	
222.	<u>no... no lo vi, pero en la parte laboral si,(b) se trata de... lo</u>	
223.	<u>que pasa es que yo creo que todas esas preguntas tienen</u>	
224.	<u>mucha relación, para mí como que engloban una sola cosa...</u>	
225.	<u>un todo pues. Y la justicia implica ser justos con los</u>	
226.	<u>trabajadores, con tu personal y con tus compañeros de trabajo</u>	
227.	<u>también.(b) Por lo menos fíjate, hay situaciones en las que...</u>	
228.	<u>por ejemplo xxx y yo (habla de una compañera de trabajo),</u>	
229.	<u>creo que por eso es que tenemos esa amistad tan bonita,</u>	
230.	<u>porque nosotras aplicamos eso en el trabajo pues. Ella se</u>	
231.	<u>graduó primero que yo, a pesar de que tenemos los mismos</u>	
232.	<u>años en la universidad, ella entró al departamento de recursos</u>	
233.	<u>humanos primero que yo, un año antes que yo, cuando yo</u>	
234.	<u>hice la pasantía y yo me regresé a mi oficina, al tiempito me</u>	
235.	<u>llamaron, como a los 2 ó 3 meses me llamaron para que me</u>	
236.		

237.	fuera para allá, eso fue en octubre, yo me gradué en diciembre	b) Justicia
238.	y en febrero hice un concurso de asistente, ya ella era	
239.	asistente, entonces las dos nos nivelamos a pesar de que ella	
240.	se había graduado primero que yo y a pesar de que tenía más	
241.	tiempo que yo en la oficina; bueno... después había un	
242.	concurso de analista entonces la jefa en aquel momento nos	
243.	dice viene un concurso de analista, en aquel entonces no	
244.	había reclasificaciones por méritos como ahorita, entonces ella	
245.	(se refiere a la jefa) dice "pueden concursar las dos", yo se que	
246.	yo podía concursar pero yo estaba clara que ella (se refiere a	
247.	su compañera de trabajo) tenía más tiempo que yo, y yo le dije	
248.	a ella "no te preocupes que yo no voy a concursar, concursas tú	
249.	y después cuando venga otro concurso, yo concurso", y así	
250.	hicimos ella se fue preparando para el concurso y después	
251.	llegó una diferencia de sueldo de un señor que había sido jefe	
252.	encargado allí pero se fue porque se enfermó y él era analista;	
253.	bueno, la jefa como ella era más viejita que yo en el sentido	
254.	que tenía más tiempo que yo en recursos humanos, la llama a	
255.	ella y le dice que hay una diferencia de sueldo para que ella la	
256.	cobrara pues; entonces ella (se refiere a Lorena) viene y dice	
257.	"no, dale la diferencia de sueldo a xxx, porque yo voy a	
258.	concurrir porque el concurso venía por decirte algo... en un	
259.	mes, entonces ella decía " <u>sería malo de mi parte que yo vaya a</u>	
260.	<u>agarrar la diferencia de sueldo y también el concurso o sea...</u>	
261.	<u>cuando ella me dijo a mí que no iba a concursar". Eso pues, yo</u>	
262.	<u>creo que es ser justo(b) ¿verdad? Porque sino imagínate, a lo</u>	
263.	mejor estuviésemos peleadas o con ese rencor allí. De repente	
264.	yo concurso y no es que ella sepa más que yo... de repente la	
265.	jefa se iba a inclinar hacia ella porque tenía más tiempo	
266.	¿entiendes? Más tiempo juntas, más amigas, pero iba a haber	
267.	esa rencilla ahí, pienso yo de que "tuve que concursar con	
268.	ella", y ella pasó, concursó sola y ganó sola pues.	
269.	Egresada 2: La justicia bueno, <u>viene dada de la mano con...</u>	
270.	<u>con la ley.(b) La justicia aquí se ve es cuando nosotros</u>	
271.	<u>hacemos los procedimientos de la mano con la ley, o sea, de la</u>	
272.	<u>mano con los lineamientos, con las normas,(b) que todo sea</u>	
273.	justo. ¿Cómo viene la justicia? Si yo sigo el lineamiento que	
274.	me dan de la Dirección de Recursos Humanos, o las normas	
275.	que están planteadas o los reglamentos, o las mismas leyes. Si	
276.	seguimos bien los lineamientos ahí se va a plasmar la justicia.	
277.	No podemos ejercer la justicia por la mano de nosotros	
278.	mismos, sino todo de la mano de la ley.	
279.	Investigadora: ¿Recibiste algún tipo de formación sobre ese	
280.	valor?	
281.	Egresada 2: <u>Eh... no lo recibí,(a) pero me lo dieron de parte</u>	
282.	<u>de... más o menos cuando veíamos los derechos..., la parte</u>	
283.	<u>laboral, que es las leyes y todas esas cosas la Constitución,</u>	
284.	<u>entonces me imagino que ahí es donde está englobada la</u>	
	<u>justicia, pero nunca la..., nunca nos hablaron del valor justicia</u>	
	<u>como tal sino que yo lo vi relacionado así.(b)</u>	
285.	Décima séptima pregunta: ¿Qué importancia tiene el valor	

286.	<i>“honestidad” para profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de ese valor durante la carrera?</i>	c) Honestidad
287.		
288.		
289.	Egresada 1: Bueno la honestidad... es que, todo... todo tiene que ver, para mí ¿no? Es seer... honesto, y <u>en la parte laboral, es hablarle claro al trabajador,(c)</u> yo pienso que una de las claves... una de las partes claves... yo... sea dura la respuesta... dura para el trabajador porque de repente no... no va a lograr lo que quiere, lo que quiere oír, ¿entiendes? Porque no... no se puede de acuerdo a los lineamientos, entonces yo trato de manera un poquito... <u>trato de hablarles pues de decirles que no se puede, por esto, por aquello, “inténtalo de esta manera”, trato de darle una alternativa pues... pero con la verdad por delante(c)</u> y así, hay que ser honesto con el trabajador. Por ejemplo ahorita tenemos el caso de una trabajadora, ella es de Bioanálisis; -ahorita hay muchas promociones por mérito-, entonces la jefe de ella se fue del país pero hizo todo, todo el análisis para que se adicionara un cargo de supervisora de laboratorio que es un 408 (un nivel alto de cargo administrativo), para que ella concursara... perdón no... para que a ella la promovieran a ese cargo, porque la muchacha de verdad se ha preocupado mucho por estudiar y... de verdad... se lo merece; pero a veces cuando hay muchas personas tiene que salir a concurso; que pasa... que cuando no sale a concurso sino que se promueve se hace un acta donde las personas firman como que están de acuerdo; resulta que hubo un trabajador que no firmó porqué también, no está en el departamento de ella, está en otro pero parece que... no sé, se traspapelaron, no sé qué pasó con los papeles de él y nunca llegaron a recursos humanos los documentos de él para incorporar el cargo y él se molestó muchííísimo, y entonces él dijo que no iba a firmar eso, entonces ella fue para allá... ella pensando que ya tenía el cargo ya a promover y resulta que ahora se lo devolvieron, toda esa documentación se la devolvieron porque él no firmó, porque con una sola persona que no firme, entonces... las muchachas no encontraban como... esa parte me toca a mí más que todo, decirle; entonces ella: “¿pero cómo será? ¿Para cuándo?”, me tocó decirle: <u>“mira chica hay problema, hay un trabajador que no quiere firmar, y si no firma, el cargo tiene que salir a concurso, lamentablemente, o sea, me da mucha pena contigo, pero no es culpa de nosotros, yo te tengo que hablar claro, nada hago yo con hacerte esperar un cargo que nunca va a salir mientras que ese señor no firme; lo ideal es que concurses”,(c)</u> ¿entiendes?	c) Honestidad
290.		
291.		
292.		
293.		
294.		
295.		
296.		
297.		
298.		
299.		
300.		
301.		
302.		
303.		
304.		
305.		
306.		
307.		
308.		
309.		
310.		
311.		
312.		
313.		
314.		
315.		
316.		
317.		
318.		
319.		
320.		
321.		
322.		
323.		
324.		
325.		
326.		
327.		
328.		
329.		
330.	Egresada 2: Bueno, la honestidad es la primera que tenemos que tener porque aquí manejamos este... ahorita en este momento se maneja la parte laboral aquí, pero <u>recursos humanos siempre ha manejado dinero; entonces ahí es donde tenemos que tener la parte honesta porque no podemos desviar</u>	
331.		
332.		
333.		
334.		

335.	dinero para otras cosas sino para lo que se ha planificado;(c)	
336.	entonces ahí viene la parte honesta, ser honesto no tanto en la	
337.	parte financiera sino este... con tus trabajadores con tus	
338.	compañeros de trabajo, siempre hablar franco, <u>siempre ir con</u>	
339.	<u>la verdad.</u> (c)	
340.	Investigadora: ¿Recibiste algún tipo de formación sobre ese	
341.	valor durante la carrera? Egresada 2: No, no.	
342.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “respeto” para profesionales</i>	d) Respeto
343.	<i>de Relaciones Industriales y cómo percibes la formación de</i>	
344.	<i>ese valor durante la carrera?</i>	
345.	Egresada 1: Debes tener respeto por todo... por todos los que	
346.	te rodean: trabajadores, jefes, directores, profesores... y tratar	
347.	a las personas con respeto. <u>A veces hay personas que vienen</u>	
348.	<u>con situaciones que... a veces que vienen contentísimos y a</u>	
349.	<u>veces vienen bravos, y eso tenemos nosotros que saberlo</u>	
350.	<u>llevar un poquito pues, saber tratar con respeto para que esa</u>	
351.	<u>persona se le baje el ánimo(d) como quien dice (risas).</u>	
352.	Egresada 2: El respeto viene, este... cuando nosotros	
353.	respetamos a nuestros compañeros, respetamos a nuestros	
354.	superiores, este... <u>no necesariamente para yo ejercer mi</u>	
355.	<u>derecho tengo que agredir a los demás (d) ¿verdad? Siempre</u>	
356.	<u>con respeto nos dirigimos a nuestros superiores, este... por</u>	
357.	<u>más que tengamos ese grado de rabia, de furia, siempre</u>	
358.	<u>tenemos que calmarnos y dirigirnos con respeto a nuestros</u>	
359.	<u>superiores y a nuestros compañeros; porque si nosotros</u>	
360.	<u>ejercemos respeto vamos a ser respetados por los demás. (d)</u>	
361.	<u>Si vi respeto en una de las materias, pero respeto en la parte</u>	
362.	<u>de..., no profesional sino ya como los valores de la sociedad.</u>	
363.	<i>En tu criterio ¿Qué valores profesionales debe desarrollar</i>	a) Noción
364.	<i>quien estudia Relaciones Industriales?</i>	
365.	Egresada 1: Mira, primordialmente el <u>respeto,</u>	
366.	<u>responsabilidad, yo diría que honestidad y... igualdad,(a) para</u>	
367.	<u>mí.</u>	
368.	Egresada 2: Uno de los valores más importantes sería... este... <u>honestidad,</u> (a) ser honesto con uno mismo y con las	
369.	personas que están a nuestro alrededor y con el trabajador,	
370.	siempre ser honesto, siempre decir la verdad, franco, este... y	
371.	otra cosa sería no sé... <u>la responsabilidad,(a)</u> siempre ser	
372.	responsable tanto con nuestro horario de trabajo como con las	
373.	cosas que nos comprometemos a hacer.	
374.		
375.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “compromiso” para</i>	b) Compromiso
376.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibe su</i>	
377.	<i>formación durante la carrera?</i>	
378.	Egresada 1: Bueno, como te expliqué anteriormente, no... no... <u>esos valores, no aplican mucho... durante mi estadia...</u>	
379.	<u>durante mi trayectoria estudiantil ahí en la Facultad de</u>	
380.	<u>Ciencias Económicas;</u> pero sí tiene mucho que ver el	
381.	compromiso porque... recuerda que estamos trabajando con	
382.	recurso humano y son personas que necesitan de ti, son	
383.		
384.		

385.	personas que vienen a solicitarte una ayuda, a solicitar algo en	
386.	específico y si vamos más allá, <u>estamos hablando de dinero.</u>	
387.	<u>de beneficios, que tenemos que acelerar eso para que el</u>	
388.	<u>trabajador pueda percibirlo rápidamente(b) y no se le devalúe.</u>	
389.	Egresada 2: Bueno, eh... <u>el compromiso siempre lo</u>	
390.	<u>percibimos desde el mismo momento en que entramos en la</u>	
391.	<u>carrera, porque cuando uno se... se entusiasma a estudiar por</u>	
392.	<u>una carrera o tiene la alternativa de estudiar por algo es</u>	
393.	<u>porque uno se comprometió,(b) eso le gusta y se compromete</u>	
394.	<u>a llegar a esa meta y la meta es lograr graduarse, o sea el</u>	
395.	<u>compromiso se ve desde el principio. ¿Cómo nos lo inculcan</u>	
396.	<u>los profesores? Este... entregando los trabajos de manera</u>	
397.	<u>puntual, (b) compromiso... y bueno ser mejor... no mejor</u> <u>estudiante sino mejor persona cada día.</u>	
398.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “responsabilidad” para</i>	c) Responsabilidad
399.	<i>profesionales de Relaciones Industriales? Era uno de los</i>	
400.	<i>que mencionabas ahorita... y ¿cómo percibe la formación</i>	
401.	<i>de ese valor durante la carrera?</i>	
401.	Egresada 1: Yo creo que todo eso va conectado, porque...	
402.	<u>para mí el compromiso y la responsabilidad casi que van de la</u>	
403.	<u>mano,(c) porque es... dar respuestas acertadas, comprometerte</u>	
404.	<u>o ser responsable de las cosas que recibes, de las cosas que...</u>	
405.	<u>de algunos trámites(c) que tienes que acelerar para que el</u>	
406.	<u>trabajador pueda percibir lo que en realidad está buscando.</u>	
407.	Egresada 2: También se dio de esa manera, como... ¿Cómo	
408.	responsable? Bueno, <u>asistiendo a nuestros horarios de</u>	
409.	<u>trabajo,(c) ser responsable con el trabajo que nos entregan,(c)</u>	
410.	<u>que tenemos que entregarlo a tal día, a tal... ¿a tal momento</u>	
411.	<u>hay que entregarlo? A esa hora hay que entregarlo porque así</u>	
412.	<u>nos los exigen y nosotros tenemos que ser responsables con</u>	
413.	<u>eso, responsables con... con... no solamente con lo que nos</u>	
414.	<u>asignan sino estar pendiente de las otras cosas que están por</u>	
415.	<u>debajo de nosotros otros... otros niveles que supervisamos</u>	
416.	<u>que también entreguen sus cosas al momento y que todo esté</u>	
417.	<u>al día,(c) y que cada uno este... llegue a su horario de trabajo,</u>	
418.	<u>cumpla con su trabajo, más que todo eso... Y en la parte</u>	
419.	<u>académica cuando estudiaba este... eso mismo pues, llegar...</u>	
420.	<u>siempre entrar a las clases, este... entregar los trabajos,(c) más</u>	
421.	<u>que todo era eso.</u>	
422.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “igualdad” para</i>	d) Igualdad
423.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
424.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
425.	Egresada 1: Para mí la igualdad tiene mucho que ver con	
426.	Relaciones Industriales, porque pasa lo siguiente... no sé si en	
427.	otras instituciones será así, pero yo tengo tantos años en la	
428.	Universidad de Carabobo y es donde he ejercido mi carrera.	
429.	Por lo menos yo veo que los obreros... -yo trabajo con obreros	
430.	y administrativos-; <u>yo veo que ahí no hay igualdad. Para mí</u>	
431.	<u>todos son iguales, pero veo que la institución como tal no</u>	
432.		

433.	<u>aplica ese... ese valor(d) a los trabajadores. Yo no trabajo con</u>	d) Igualdad
434.	<u>profesores, pero sé que es otro nivel; los profesores son</u>	
435.	<u>tratados de otra manera, tienen unos beneficios que no tienen</u>	
436.	<u>los administrativos, que no tienen los obreros.(d) ¿me</u>	
437.	<u>entiendes? Cosas así que... por ejemplo nunca he entendido</u>	
438.	<u>porqué un obrero no pueda concursar... tiene que esperar que</u>	
439.	<u>el concurso sea sancionado y salga a la calle, o sea que tiene</u>	
440.	<u>que concursar con gente de la calle ¿Por qué si es de la</u>	
441.	<u>Institución? (d) Y también está preparado, quizás mejor que</u>	
442.	<u>nosotros. Nosotros tenemos bastantes obreros que son</u>	
443.	<u>profesionales, entonces imagínate, tienen que esperar a que</u>	
444.	<u>salga el concurso en “D”, que casi nunca ganan, porque casi</u>	
445.	<u>nunca llega a esa fase. Y así muchas cosas, el UAMI, no</u>	
446.	<u>entiendo por qué los administrativos si tenemos derecho a una</u>	
447.	<u>cita, vamos buscamos la cita y vamos al médico sin pagar</u>	
448.	<u>nada y porqué los obreros no pueden tener ese beneficio; si se</u>	
449.	<u>supone que gana un poquito menos que nosotros, debería ser</u>	
450.	<u>incluso más aplicable a ellos diría yo, (d) ¿verdad?</u>	
451.	Egresada 2: Igualdad... bueno en la parte de nosotros aquí	
452.	<u>siempre tenemos la igualdad, siempre... ¿Por qué? Porque es</u>	
453.	<u>la forma de cómo tú asignas a cada uno de tus compañeros o</u>	
454.	<u>de los trabajadores que están a tu alrededor, la misma cantidad</u>	
455.	<u>de trabajo,(d) no puede ser que hay unos que tengan más y</u>	
456.	<u>otros que tengan menos responsabilidades. ¿Cómo lo percibí</u>	
457.	<u>en la parte de la formación? Bueno, cuando asignaban trabajos</u>	
458.	<u>y exposiciones y... y unos no pueden tener más que otros,</u>	
459.	<u>todos teníamos que tener la misma cantidad.(d)</u>	
460.	¿Qué importancia tiene el valor “equidad” para	e) Equidad
461.	profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la	
462.	formación de ese valor durante la carrera?	
463.	Egresada 1: Bueno, <u>la equidad tiene que ver más o menos</u>	
464.	<u>con la igualdad.(e) Se trata de ser equitativos pues. En la parte</u>	
465.	<u>de mi carrera no lo percibí, si te soy honesta, no lo percibí;(e)</u>	
466.	<u>pero en la parte laboral si lo veo porque trabajamos con</u>	
467.	<u>personal docente, obrero y administrativo, pienso que debería</u>	
468.	<u>haber un equilibrio entre los mismos gremios y acorde a las</u>	
469.	<u>necesidades;(e) por ejemplo siento que los obreros tienen más</u>	
470.	<u>necesidades que uno...(e) y no te voy a decir que una no</u>	
471.	<u>tenga, de repente también los profesores las tienen porque</u>	
472.	<u>ahorita prácticamente estamos todos iguales, pero ellos están</u>	
473.	<u>un poquito... peor que nosotros.</u>	
474.	Egresada 2: La equidad, este... igual, cuando asignaban la	
475.	<u>cantidad de... de... cuando asignamos la misma cantidad de</u>	
476.	<u>asignaciones, de actividades y funciones a cada uno de</u>	
477.	<u>nuestros trabajadores,(e) eso tiene que ir de la mano con la</u>	
478.	<u>equidad, porque si no somos equitativos tampoco somos</u>	
479.	<u>iguales, ¿entiendes? Entonces ahí es donde va la... donde yo</u>	
480.	<u>percibo aquí en mi trabajo la equidad. En la parte del</u>	
481.	<u>estudiante, eh... cuando estudiaba igual, siempre trataba de</u>	
482.	<u>estar muy pendiente de eso, porque cuando no somos iguales y</u>	
	<u>no somos equitativos entonces hay problemas con... choques</u>	

483.	<u>de personas,(e)</u> choque en la parte como estudiante y choque	
484.	en la parte como trabajadores porque si tú no eres igual y	
485.	equitativo con un trabajador entonces siempre va a haber: “No	
486.	pero es que a mí me está más” ¿Entiendes? Ahí hay como...	
487.	un confrontación entre el trabajador y el jefe o en el trabajador	
488.	con los... “¿Qué te tocó a ti? Porque a mí me tocó más”,	
489.	<u>entonces ahí viene la confrontación.(e)</u>	
490.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “integridad” para</i>	f) Integridad
491.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
492.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
493.	Egresada 1: La parte de ser íntegro bueno... en la parte	
494.	laboral pienso que un relacionista industrial tiene que ser	
495.	íntegro en el sentido de... <u>es como la recapitulación de todos</u>	
496.	<u>esos valores juntos.(f)</u> Recuerda que Relaciones Industriales	
497.	es una carrera que tiene que ver con economía... con todas	
498.	esas carreras; el economista se aplica a la economía y ya...	
499.	nosotros no, nosotros vemos un poquito de cada cosa: de	
500.	administración, de contabilidad... como un eje, por eso es que	f) Integridad
501.	el jefe de relaciones industriales en una empresa, es	
502.	relacionista industrial porque es el que... el que agrupa un	
503.	poco de todas esas cosas; igual que el ingeniero industrial, el	
504.	ingeniero industrial en una empresa siempre va a ser el jefe	
505.	del ingeniero eléctrico, el ingeniero químico... porque él es el	
506.	que tiene un conocimiento global de todas las carreras.	
507.	Egresada 2: Integridad... (pausa) En estos días tuvimos un	
508.	caso que... que sí que... hubo como un roce a la integridad de	
509.	nosotros como recursos humanos; cuando se metieron con una	
510.	de nuestras compañeras, que <u>dijeron que nosotros teníamos</u>	
511.	<u>aquí... que hacíamos malas... malas nuestras funciones, y que</u>	
512.	<u>estábamos haciendo cosas que no estaban dentro de la... de lo</u>	
513.	<u>legal, hubo como un roce a nuestra integridad;(f)</u> ahí es donde	
514.	se hace presente eso. ¿Cómo hicimos frente a eso? Bueno,	
515.	nuestra jefe en conjunto con nuestro jefe más... que es el	
516.	Decano, este... hicieron frente y <u>dijeron: “¡epa! Esto no es así,</u>	
517.	<u>recursos humanos está actuando de la manera que... que es</u>	
518.	<u>legal”(f)</u> entonces, él dijo: “ no, esto no..., están haciendo, un	
519.	roce en la integridad de recursos humanos, porque <u>ellos están</u>	
520.	<u>actuando dentro de... de lo legal,(f)</u> entonces ahí es donde que	
521.	hay que hacerle frente como que... o sea a la integridad de	
522.	uno como que si uno está haciendo..., como si uno es...,	
523.	como te digo, está haciendo algo que no debe ser, algo	
524.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “libertad” para</i>	g) Libertad
525.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
526.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
527.	Egresada 1: Bueno... ¿Libertad? Ahí si es verdad que te voy	
528.	a decir que como que <u>no compagina mucho con la parte... ni</u>	
529.	<u>laboral ni estudiantil; en el sentido de que nosotros nos</u>	
530.	<u>regimos por unas normas, unos procedimientos, nosotros no</u>	
531.	<u>podemos pasarnos de ahí;(g)</u> somos libres en el sentido de que	
532.	ejercemos la carrera, pero como te digo... <u>hay como ciertos...</u>	

533.	<u>parámetros y nosotros estamos apegados a eso y no podemos</u>	
534.	<u>pasarnos de ahí porque incurrimos en... en errores y hasta</u>	
535.	<u>podemos ser demandados(g) por hacer cosas que no estén</u>	
536.	<u>dentro de los lineamientos pues.</u>	
537.	Egresada 2: <u>No..., no la percibí así,(g) pero la libertad es...,</u>	
538.	<u>pienso yo que aquí se da es cuando la jefa se reúne con</u>	
539.	<u>nosotros y nos dice: “vamos a reunirnos para... vamos a hacer</u>	
540.	<u>las nuevas funciones durante estos tres meses” este..., y ella</u>	
541.	<u>nos da la libertad a nosotros de... no de escoger pero sí, de</u>	
542.	<u>decir en qué área me siento más libre, más plena para ejercer</u>	
543.	<u>mis funciones, más cómoda para yo hacer mi trabajo de la</u>	
544.	<u>mejor forma,(g) yo pienso que es ahí donde está la libertad.</u>	
545.	<u>En la parte de la formación, no, nunca nos dieron ese... ese</u>	
	<u>valor.(g)</u>	
546.	<i>¿Qué importancia tiene el valor “dignidad” para</i>	h) Dignidad
547.	<i>profesionales de Relaciones Industriales y cómo percibes la</i>	
548.	<i>formación de ese valor durante la carrera?</i>	
549.	Egresada 1: <u>Bueno, la dignidad en la parte laboral pues, a</u>	
550.	<u>través de todos los estudios, a través de todo lo que tu viste en</u>	
551.	<u>tu carrera y todo lo que tú vienes arrastrando desde pequeño,</u>	
552.	<u>de tus valores,(h) la parte de la honestidad, la parte del</u>	
553.	<u>respeto, eso te hace una persona digna pues... y el personal</u>	
554.	<u>siente confianza hacia una porque sabe que no vamos a</u>	
555.	<u>incurrir en errores, no... no vamos a hacer algo que los pueda</u>	
556.	<u>perjudicar, ¿entiendes? Lejos de ayudarlos que los perjudique.</u>	
557.	<u>Para mí un persona digna es... eso, que el personal y que el</u>	
558.	<u>jefe sientan confianza de que esa persona es capaz de hacer...</u>	
559.	<u>de responder por todas las asignaciones sin meter en</u>	
560.	<u>problemas a nadie.(h)</u>	
561.	Egresada 2: <u>Bueno, esa dignidad viene con la que te hablaba</u>	
562.	<u>anteriormente de... (risas) de integridad; bueno, este, nosotros</u>	
563.	<u>como grupo aquí de recursos humanos, siempre estamos</u>	
564.	<u>unidas(h) en cuanto a... a eso de la integridad, de la dignidad</u>	
565.	<u>porque si se meten con una de nuestro grupo es como si se</u>	
566.	<u>metieran, se estuvieran metiendo conmigo, porque todas</u>	
567.	<u>estamos trabajando para un mismo fin y todas somos parte de</u>	
568.	<u>la misma oficina de recursos humanos, <u>agredir a una es como</u></u>	
569.	<u>agredir a todas(h) ¿entiendes? Entonces ahí es donde se ve</u>	
570.	<u>presente eso. ¿Cómo hacemos frente? Bueno, este... todas nos</u>	
571.	<u>unimos, hacemos una reunión con la jefa y ella después lo</u>	
572.	<u>hace saber con... con el Decano que es el que siempre nos ha</u>	
573.	<u>apoyado en todo, nos defiende de todas las cosas porque él</u>	
574.	<u>sabe que nosotras aquí trabajamos de... siempre en la parte</u>	
	<u>de... lo más correcto y siguiendo los lineamientos.</u>	
575.	<i>¿Cómo describiría la formación en valores que reciben de la</i>	a) Percepción de la Egresada
576.	<i>escuela de Relaciones Industriales?</i>	
577.	Egresada 1: <u>Yo creo que como tal, no lo hay,(a) quizás en</u>	
578.	<u>una que otra materia... ¿cómo es que se llama esa materia?</u>	
579.	<u>Eh... <u>Psicología, antropología, hay algunas... una que otra</u></u>	
580.	<u>materia donde más o menos nos decían...(a) economía; pero</u>	
581.	<u>no... (se detiene a pensar) <u>no se enfocan mucho en esos</u></u>	

582.	<u>valores... yo pienso que los valores, los trae uno de... su</u>	
583.	<u>casa.(a)</u>	
584.	Egresada 2: Eh... bueno, <u>siempre vi de parte de los</u>	
585.	<u>profesores que nos daban las... las clases... siempre tenían</u>	
586.	<u>responsabilidad, había unos que eran muy puntuales, muy</u>	
587.	<u>responsables, tenían su ética(a) y creo que de ahí parte uno, es</u>	
588.	<u>parte de la educación que nos dan, que nos tenemos que guiar</u>	
589.	<u>siempre por la verdad,(a) con la ética(a) que tenemos que</u>	
590.	<u>tener nosotros como profesionales, con la honestidad,(a) y con</u>	
591.	<u>el compromiso(a) que tenemos que tener como profesionales</u> <u>para todo con lo que nos comprometamos en el trabajo.</u>	
592.	¿Qué experiencias has tenido en relación a “valores”,	b) Experiencia
593.	durante la formación en la escuela de Relaciones	
594.	Industriales?	
595.	Egresada 1: ¿Un valor?	
596.	Investigadora: Ajá, pudiera ser, alguna experiencia que tu si	
597.	sentiste, que en la universidad allí si se enfocó, si te ayudó.	
598.	Egresada 1: Bueno, yo diría que... que <u>en la parte de la</u>	
599.	<u>responsabilidad,(b) en la parte de... de la ... (se detiene a</u>	
600.	<u>pensar) de la humildad, también, pienso que si me ayudó, me</u>	
601.	<u>ayuda mucho en el trabajo donde estoy ahorita,(b) en lo que</u>	
602.	<u>desempeño ahorita pues. Pienso que más que todo esas</u>	
603.	<u>cosas... en la responsabilidad.(b)</u>	
604.	Investigadora: Muchas gracias por el tiempo que has dispuesto	
605.	para esta entrevista, tus respuestas van a ser muy útiles para el	
606.	trabajo de investigación.	
607.	Entrevistada: Gracias	
608.	Investigadora: Y de verdad, muchas gracias por el apoyo, ese	
609.	también es un valor la cooperación.	
610.	(Risas)	
611.	Egresada 2: ¡Ay Dios mío! bueno, eh..., <u>una experiencia que</u>	
612.	<u>tuve con una compañera de trabajo, de estudios pues, que</u>	
613.	<u>estábamos dividiendo la cantidad de... era una exposición y</u>	
614.	<u>estábamos dividiendo los puntos, ella quería tener más puntos</u>	
615.	<u>que yo(b) y entonces ahí bueno se vio la igualdad (risas), yo le</u>	
616.	<u>dije: “mira pero aquí todos tenemos que tener la misma</u>	
617.	<u>cantidad”, entonces ella me dijo que no porque según ella, ella</u>	
618.	<u>tenía más conocimientos que yo y que mis otros compañeros,</u>	
619.	<u>y entonces yo le dije: “mira aquí todos tenemos que ser</u>	
620.	<u>iguales, ni tú sabes más que yo ni yo sé más que tú, todos</u>	
621.	<u>tenemos que tener la misma igualdad, la misma equidad para</u>	
622.	<u>todos, porque estamos estudiando, si aquí vas a ser así,</u>	
623.	<u>entonces como irás a ser cuando estés trabajando, te vas a</u>	
624.	<u>llevar a todo el mundo por delante, así no puede ser”</u>	
625.	¿Qué opinión tiene sobre la formación de competencias en	a) Conocimiento
626.	la Escuela de Relaciones Industriales considerando 3	
627.	elementos: Conocimiento, habilidades y valores?	
628.	Egresada 1: <u>Los conocimientos bueno, como te digo,</u>	b) Habilidades
629.	<u>Relaciones Industriales tiene que ver con todas las carreras, si,</u>	
630.	<u>vimos un poquito de cada cosa, y si, hay más materias que</u>	
631.		c) Valores

632.	<u>tienen que ver con lo que uno va a desempeñar luego en el</u>	
633.	<u>trabajo,(a) pero... más que todo yo considero que cuando</u>	
634.	<u>uno llega al trabajo hace muuuchas cosas que yo considero</u>	
635.	<u>que no vistes en la carrera pues; esa sería la parte de la</u>	
636.	<u>habilidad... la habilidad no... no la vi pues, reflejada en...</u>	
637.	<u>porque la habilidad y la destreza la adquiere uno en el tiempo</u>	
638.	<u>cuando va trabajando,(b) que van desarrollando su trabajo</u>	
639.	<u>pues, porque... yo considero que la habilidad y... y la destreza</u>	
640.	<u>es algo también muy ambiguo ¿Por qué? Porque adonde tú</u>	
641.	<u>vayas... yo por ejemplo tengo 8 años, 10 años ya ejerciendo,</u>	
642.	<u>pero yo te digo una cosa, yo creo que yo me voy para</u>	
	<u>otra Facultad y yo aprendo otras cosas, ¿entiendes? Aquí de</u>	
643.	<u>repente uno piensa “ay, se las sabe todas más una” pero yo sé</u>	a) Conocimiento
644.	<u>que voy a otra Facultad –y no es que considere que sea una</u>	
645.	<u>persona que no sabe-, pero es que yo creo que <u>en todo trabajo</u></u>	b) Habilidades
646.	<u>tú aprendes algo diferente, porque siempre tienen un estilo</u>	
647.	<u>diferente, a pesar que seamos la misma universidad, siempre</u>	
648.	<u>hay otros puntos de vista pues... y más si es en otro trabajo, si</u>	c) Valores
649.	<u>es en la empresa privada más todavía,(b) hacen otras cosas</u>	
650.	<u>que no hacemos aquí en la universidad... y los valores pues...</u>	
	<u>todo</u>	
651.	<u>eso que te he dicho ya... no los vi(c)</u>	
652.	Egresada 2: Si las competencias más que todo tienen que ver	
653.	con las habilidades, los conocimientos y destrezas ¿verdad?	
654.	Ahí lo único que no están anexando son las destrezas que lo	
655.	están sustituyendo con los valores. (Pausa). Con respecto a esa	
656.	pregunta <u>a mí nunca me dieron los valores como tal,(c)</u> pero	
657.	este..., si creo que las competencias vienen derivadas de las	
658.	habilidades y de..., de los conocimientos pues, porque si tú no	
659.	tienes conocimientos no puedes tener habilidades ¿verdad? O	
660.	sea, si tú no tienes un breve conocimiento de algo, como vas a	
661.	saber manejarlo si no sabes. Es lo que te dije al principio,	
662.	nosotros tuvimos... <u>a nosotros nos dan los conocimientos en</u>	
663.	<u>la universidad,(a)</u> pero la teoría es totalmente diferente; pero	
664.	<u>¿Qué te dan los conocimientos? Un bosquejo de lo que más o</u>	
665.	<u>menos debo hacer si se me llega a plantear alguna</u>	
666.	<u>situación.(a)</u> Entonces, si es verdad, si creo que la	
667.	competencia debe estar dada por los conocimientos y	
668.	habilidades y bueno si le están agregando los valores... sería	
669.	mejor.	
670.	Investigadora: Y ¿Recibiste algún tipo de formación para	
671.	formarte habilidades?	
672.	Egresada 2: Si, sí, porque nosotros... <u>Yo recibí más que todo</u>	
673.	<u>la parte teórica y este.... que son los conocimientos(a)</u> que me	
674.	dieron unas habilidades ¿verdad? Que las implementé aquí en	
675.	mi trabajo; pero <u>los valores no me los dieron como tal, pero ya</u>	
676.	<u>los valores, ya los traía conmigo desde mi casa.(c)</u>	
677.	Investigadora: Y respecto a las habilidades ¿De qué manera	
678.	sientes que te formaron habilidades? O ¿De alguna manera,	
679.	piensas que las desarrollaste? ¿Durante tu formación como	
680.	estudiante o durante el trabajo? ¿Cuándo sientes tú que	

681.	adquiriste las habilidades?	
682.	Egresada 2: <u>Las habilidades las desarrollé aquí como tal(b)</u>	
683.	¿verdad? Porque cuando yo entré aquí a trabajar yo era	
684.	oficinista y este, siendo oficinista me dieron un traslado para	
685.	acá y estaba estudiando la carrera de Relaciones Industriales.	
686.	Yo hice mis pasantías aquí en la oficina; entonces aquí, <u>con los conocimientos que yo traía de allá, más conocimientos que me dieron aquí, yo formé unas habilidades (b) ¿entiendes?</u>	
687.	Investigadora: Muchas gracias por el tiempo dispuesto para	
688.	esta entrevista, la información brindada es muy valiosa..	
689.	Egresada 1: Siempre a la orden	
690.	Egresada 2: ¡Ay, Dios mío! (Risas) a la orden	

(Elaboración propia)

Estructuración global del fenómeno

Una vez elaboradas las categorías individuales a partir del análisis de la información suministrada por los/las informantes: estudiantes que participaron en el grupo focal y las egresadas que participaron en las entrevistas enfocadas; se procedió a realizar la estructuración global del fenómeno; momento de la categorización en el que se lleva a cabo “la integración o agrupación de las *categorías individuales* en categorías más amplias (*categorías universales o generales*)” (Díaz, 2011).

Con este proceso, se procura fundir en una “gran categoría” las categorías individuales que guardan relación.

El investigador o investigadora identifica por su naturaleza, las categorías individuales y las concentra por temas o grupos (familias) comunes más comprensivos. Estas últimas categorías deben contener el sentido interpretativo más preciso teniendo como referente tanto las categorías individuales como las unidades de significado dentro del texto. Las categorías universales se pueden ordenar en un cuadro en la medida en que van emergiendo. (Díaz, 2011)

En el presente estudio se conformaron seis categorías universales, a partir de la integración de las categorías individuales, en función de los objetivos que persigue la investigación, a saber:

Cuadro 6:
Categorías universales

Código	Categorías Universales	Categorías individuales integradas
C1	Formación Universitaria	a) Percepción del/la informante, b) Influencia de elementos externos, c) Personal docente
C2	Valores Universales	a) Pluralismo, b) Comprensión, c) Paz
C3	Valores Institucionales	a) Noción y difusión, b) Justicia, c) Honestidad, d) Respeto
C4	Valores Profesionales de Relaciones Industriales	a)Noción, b) Compromiso, c) Responsabilidad, d) Igualdad, e) Equidad, f) Integridad, g) Libertad, h) Dignidad
C5	Formación en Valores	a) Percepción del/la informante, b) Experiencia
C6	Competencias Profesionales	a) Conocimiento, b) Habilidades, c) Valores

(Elaboración propia)

Cuadro 7:

Estructuración

Estructuración	Categorías Individuales	Categorías Universales	Codificación
<p>Los/las estudiantes perciben la formación universitaria en la Escuela de Relaciones Industriales como:</p> <p>16 se lleva de manera enfocada 22 eficiente, 27 es una de las mejores 42 bastante completa 48 conocer todos los temas, así sean apuraditos 52 nos permite tener conocimientos</p> <p>Los/las estudiantes consideran que la Escuela los forma como profesionales competentes y sienten orgullo de estudiar en la Universidad de Carabobo:</p> <p>26 la educación que imparten acá en la universidad de... Carabobo es una de las mejores 68 este... si... si se desarrollan. 74 solamente con ser Licenciados de la Carabobo, de aquí de la Universidad de Carabobo, ya tu sales como quien dice con un poco más de estatus 86 Integrales</p> <p>Las egresadas discrepan sobre las competencias:</p> <p>19 tiene algunas materias que se enfocan en lo que tiene que ver con la carrera como tal, también hay materias que no... siento que no tienen nada que ver con lo que hacemos en el día a día. 22 Pienso que deberían cambiar el pensum, o incorporar otro tipo de materias o ser más prácticos, 28 nosotros a los cinco años es cuando hacemos una pasantía, que lo que duran son tres meses, con suerte seis meses y ya... más nada; hay quienes la hacen, hay quienes no la hacen, porque eso se presta para muchas cosas también 36 La educación... los conocimientos que nos dan allá es como para que tengamos una idea de cómo debería ser Relaciones Industriales, pero cuando lo hacemos en la práctica es totalmente diferente 40 me parece que es completa, dan el bosquejo 46 Bueno..., en parte no. 49 yo considero que Relaciones Industriales debería tener como otras materias que tengan que ver más con lo que uno hace en el día a día en su trabajo. 53 Yo creo que sí, porque si yo obtuve los conocimientos que me dieron,(a) eso me dio un desarrollo para yo formar unas competencias</p>	<p>a) Percepción del/la Informante</p>	<p>Formación universitaria</p>	<p>C1</p>

<p>Los/las estudiantes consideran que hay elementos externos que afectan la formación universitaria, debido a:</p> <p>14 nos afecta la... la situación tiempo país y no nos permite desarrollar las materias como es debido</p> <p>32 tenemos toooodo en contra hoy en día con la situación país,</p> <p>52 nos permite tener conocimientos a pesar de los pro y los contra que surgen no solo en la universidad sino también en el país</p> <p>57 a pesar de todas las dificultades que vivimos a diario,</p> <p>138 no sabemos si nos va a dejar el transporte, si nos vamos a paro... las circunstancias nos ha enseñado mucho a... como dicen mis compañeros la situación país, porque a veces llegamos tarde, porque nos hacen el examen un día después</p>	<p>b) Influencia de elementos externos</p>	<p>Formación universitaria</p>	<p>C1</p>
<p>Los/las estudiantes valoran el rol del personal docente:</p> <p>36 los profesores también están haciendo todo lo posible para darnos la mejor...</p> <p>46 siempre los profesores se enfocan en que nos llegue los obj... que cumplamos los objetivos que nos planteamos en un semestre;</p> <p>58 los profesores se han esforzado porque tengamos un conocimiento amplio de las cosas que debemos hacer, y no solamente la parte teórica porque muchas veces ellos traen la realidad de allá afuera</p> <p>64 muchas cosas que me decían mis profesores este... las viví pues, allí en ese entorno, y me fue de mucha utilidad.</p> <p>78 capacitados, porque la educación que tiene los mejores profesores del estado, incluso me podría atrever a decir que de la escuela, muchos están acá</p> <p>80 si tienes los mejores profesores ¿verdad? van a tener buenos alumnos y eso lo vas a transmitir tú afuera</p> <p>111 los profesores comprenden un poco más ¿ok? En el aspecto más que todo el horario,</p> <p>175 Creo que cada profesor cuando nos da la materia, ellos tratan de impartir esa... esos valores pues</p> <p>198 los profesores son honestos, son sinceros,</p> <p>377 los profesores siempre son íntegros,</p>	<p>c) Personal Docente</p>		
<p>Los/las informantes (estudiantes y egresadas), desconocen el significado del valor “pluralismo”</p> <p>93 No sé cuál es ese valor... ¿Diversidad?</p> <p>95 No sé a qué se refiere</p> <p>89 imagino que tener... ser igual con todos</p> <p>90 O sea no es que voy a tratar a uno diferente, para mí todos son iguales,</p> <p>100 Mira..., nunca vi... (risas), no, no, no</p> <p>101 la parte de los valores nos lo dieron fue en Psicología, pero no los valores de la carrera sino los valores de... los valores que manejamos todos como... como sociedad ¿entiendes? Entonces nunca nos dieron eso pluralidad.</p>	<p>a) Pluralismo</p>	<p>Valores Universales</p>	<p>C2</p>
<p>Los/las estudiantes, no manejan un concepto del valor “comprensión”, sin embargo, tienen noción de su aplicación, que asocian al desempeño docente. No refieren haber recibido formación sobre ese valor.</p> <p>103 Hoy en día nos cuesta mucho llegar y aquí los profesores comprenden y... y están adaptados a la situación.</p> <p>111 los profesores comprenden un poco más ¿ok? En el aspecto más que todo el horario, comprenden porque es muy, muy difícil llegar acá</p>	<p>b) Comprensión</p>		

<p>120 tenemos que comprender si un trabajador no llegó, si un trabajador tiene un familiar enfermo, si un trabajador necesita del apoyo de nosotros y de sus compañeros.</p> <p>124 debemos comprender la situación en la que está viviendo todo el mundo, nosotros también debemos comprender la situación que vive el profesor</p> <p>128 Es importante la comprensión porque nos ayuda a... a saber pues como ayudar a las demás personas.</p> <p>Las egresadas tienen opiniones encontradas sobre haber recibido formación en la carrera sobre el valor comprensión, aunque coinciden en la importancia del valor en el ejercicio.</p> <p>118 La comprensión... ahí sí, lo vi en la parte de psicología,</p> <p>123 en la parte laboral, imagínate, la comprensión tiene que ver mucho porque tienes que comprender a los trabajadores, a todo aquel que viene con cosas a veces “incomprensibles” (risas)</p> <p>141 Comprender pues, porque hay gente que se sienta y te echa el cuento y bueno... parecemos unos padres pues (risas) lo que nos falta es la sotana (risas).</p> <p>144 La parte de la comprensión, este... allá en la... cuando estaba como estudiante no la vi, pero si este, la he visto aquí.</p> <p>146 un relacionista industrial tiene que tener mucha comprensión porque hay muchos trabajadores que se acercan a uno con cantidades de problemas, entonces uno tiene que tener esa parte comprensiva para entenderlo</p> <p>156 muchos trabajadores que se acercan a uno, incluso a hablar con uno hasta partes íntimas, personales, entonces uno tiene que ser comprensivo pero también tener discreción.</p>	<p>b) Comprensión</p>	<p>Valores Universales</p>	<p>C2</p>
<p>Los/las estudiantes asocian la “paz” con elementos externos a ellos mismos:</p> <p>136 Mira aquí vivimos de verdad la guerra (risas en el grupo) un poco angustiados (...) no tenemos paz porque no sabemos si nos va a dejar el transporte, si nos vamos a paro...</p> <p>140 Si es complicado...lo que dice ella (señala a Estudiante 1)</p> <p>Las egresadas usan ejemplos que evidencian tener una noción cercana al significado del valor “paz”</p> <p>162 pienso que es importante porque debemos estar en paz primero con nosotros mismos, segundo con el entorno de trabajo</p> <p>165 cuando no hay armonía en la oficina donde estás, todo fluye mal, cuando hay algo que no está bien, que hay ahí una piedrita en el camino, comienza como una discordia ¿entiendes? Eso para mí, hay que evitarlo mucho, por eso yo considero que uno debe hablar mucho</p> <p>173 nosotras nos hemos puesto bravas por tal situación “mira que tu dijiste esto” pero lo resolvemos y tú nos ves después, en seguida como si nada, como si no ha pasado nada.</p> <p>182 tiene que tener una paz interior eh... bien, bien estructurada(c) porque a veces llegan trabajadores que... llegan con subidas de tono muy alto y entonces uno no puede ponerse en la misma situación que ellos, uno tiene que tener este..., un grado de, de tranquilidad</p> <p>187 el trabajador se dé cuenta que está..., no está en la misma sintonía pues y tiene que bajarse, calmarse, para poder hablar y dialogar</p>	<p>c) Paz</p>	<p>Valores Universales</p>	<p>C2</p>

<p>Ante la pregunta sobre el conocimiento que tienen sobre los “valores institucionales” y la manera de difundirlos, los/las estudiantes dicen desconocer cuáles son. Algunos se limitan a señalar a su desconocimiento y otros indican los que suponen deben ser:</p> <p>149 No... (mueve la cabeza de un lado a otro).</p> <p>151 Eh... bueno, por lo que todoos, este... sabemos honestidad, ética, este... respeto (pausa) igualdad</p> <p>154 No...</p> <p>156 Formación con ética, eh... responsabilidad,</p> <p>162 Si no los conocemos... no hay nada que... que yo haya visto...</p> <p>165 sabemos que están establecidos pero... no, no han llegado eficazmente a que los conozcamos</p> <p>167 están establecidos como dicen mis compañeros, pero en realidad cuáles son así que nosotros sepamos no...</p> <p>171 en la página de... de la Escuela pues.</p> <p>172 Valores como tal así de la Facultad no sé,</p> <p>175 Creo que cada profesor cuando nos da la materia, ellos tratan de impartir esa... esos valores pues</p> <p>Las egresadas coinciden con los /las estudiantes sobre la ausencia de difusión de los valores institucionales:</p> <p>193 Ellos dicen que el valor que tienen es la formación de profesionales en el área de las ciencias sociales,</p> <p>198 Mira... como tal nunca... nunca nos los dieron, nunca me dijeron cuáles eran los valores institucionales</p> <p>206 a través de su página web, a través de... ellos tienen cartelera informativa</p> <p>219 pienso que también en el curso introductorio.</p> <p>213 honestidad, humildad, responsabilidad</p> <p>214 No, siempre hablaron fue de los valores que tenía que tener uno como profesional, que era la ética, la responsabilidad, la honestidad, pero no sé, en ningún momento, si esos son los mismos valores institucionales</p>	<p>a) Noción y Difusión</p>	<p>Valores Institucionales</p>	<p>C3</p>
<p>Los/las estudiantes no evidencian una comprensión del valor “justicia”, sólo se acercan a él desde su antivalor “la injusticia” y desde una perspectiva individualista</p> <p>182 muchas veces hay injusticia, de verdad que hay injusticias, más que todo en control de estudios. (Risas del grupo)</p> <p>184 la injusticia que... que a veces tenemos que durar hasta 6, 7 años aquí por paros</p> <p>188 Injusticia que llegues tarde a alguna clase y el profesor no te deje entrar (...) No sabiendo todo lo que tú pasas para poder llegar.</p> <p>Las egresadas, aunque tampoco dieron evidencia de conocer el significado del valor “justicia, tienen una perspectiva más social relacionada al apego a las normas:</p> <p>221 en la carrera como tal no... no lo vi, pero en la parte laboral si,</p> <p>225 la justicia implica ser justos con los trabajadores, con tu personal y con tus compañeros de trabajo también.</p> <p>256 entonces ella decía “sería malo de mi parte que yo vaya a agarrar la diferencia de sueldo y también el concurso o sea..., cuando ella me dijo a mí que no iba a concursar”. Eso pues, yo creo que es ser justo</p>	<p>b) Justicia</p>		

<p>267</p> <p>279</p> <p>280</p>	<p>viene dada de la mano con... con la ley. La justicia aquí se ve es cuando nosotros hacemos los procedimientos de la mano con la ley, o sea, de la mano con los lineamientos, con las normas</p> <p>Eh... no lo recibí</p> <p>más o menos cuando veíamos los derechos..., la parte laboral, que es las leyes y todas esas cosas la Constitución, entonces me imagino que ahí es donde está englobada la justicia, pero nunca la..., nunca nos hablaron del valor justicia como tal sino que yo lo vi relacionado así.</p>	<p>b) Justicia</p>	<p>Valores Institucionales</p>	<p>C3</p>
<p>198</p> <p>201</p> <p>205</p> <p>207</p> <p>289</p> <p>295</p> <p>331</p> <p>337</p>	<p>Los/las estudiantes perciben el valor “honestidad” como una manera de actuar (con independencia del interior) aprendida en la familia, que perciben en su formación universitaria a través del personal docente:</p> <p>los profesores son honestos, son sinceros,</p> <p>Lo que en la casa nos enseñan</p> <p>En el ámbito laboral es importantísimo ser honesto, con nuestros jefes</p> <p>Aquí si nos hablan de honestidad pero no todo el mundo cumple... con eso, ni aquí presentando un examen, ni en una organización a la hora de que nos toque hacer algo que... que no debamos.</p> <p>Las egresadas evidencia una noción más precisa del valor “honestidad”, que vinculan a la verdad, al manejo adecuado de los recursos y a la franqueza en el trato con los trabajadores principalmente:</p> <p>en la parte laboral, es hablarle claro al trabajador, trato de hablarles pues de decirles que no se puede, por esto, por aquello, “inténtalo de esta manera”, trato de darle una alternativa</p> <p>pues... pero con la verdad por delante</p> <p>recursos humanos siempre ha manejado dinero; entonces ahí es donde tenemos que tener la parte honesta porque no podemos desviar dinero para otras cosas sino para lo que se ha planificado siempre ir con la verdad</p>	<p>c) Honestidad</p>		

<p>222</p> <p>225</p> <p>232</p> <p>233</p> <p>235</p> <p>347</p>	<p>Los/las estudiantes no suministraron información sobre el valor “respeto”, ante la pregunta formulada sobre su importancia para los profesionales en Relaciones Industriales, afirmaron que era importante, sin más señalamientos; sin embargo, en pregunta posterior sobre los valores profesionales relevantes para un Relacionista Industrial, destacan el respeto:</p> <p>el respeto, eso es... este... como que el más esencial, este... porque es la interacción entre humanos y... eso conlleva el resto de los valores</p> <p>respeto fundamentalmente eh... imagínate, trabajamos... vamos a trabajar con personas y el respeto es lo fundamental</p> <p>Respeto, igualdad(a) y honestidad</p> <p>Por mi parte creo que sería respeto</p> <p>Pienso que sería cien por ciento honestidad, respeto y tolerancia</p> <p>Las egresadas perciben el valor respeto como una manera de influir en el ánimo de terceras personas:</p> <p>A veces hay personas que vienen con situaciones que... a veces que vienen contentísimos y a veces vienen bravos, y eso tenemos nosotros que saberlo llevar un poquito pues, saber tratar con respeto para que esa persona se le baje el ánimo</p>	<p>d) Respeto</p>		
<p>354</p> <p>356</p>	<p>no necesariamente para yo ejercer mi derecho tengo que agredir a los demás</p> <p>por más que tengamos ese grado de rabia, de furia, siempre tenemos que calmarnos y dirigirnos con respeto a nuestros superiores y a nuestros compañeros; porque si nosotros ejercemos respeto vamos a ser respetados por los demás.</p>	<p>d) Respeto</p>	<p>Valores Institucionales</p>	<p>C3</p>
<p>222</p> <p>225</p> <p>232</p> <p>233</p> <p>235</p> <p>365</p> <p>369</p> <p>372</p>	<p>Los/las informantes coinciden en señalar como valores profesionales de los/las egresados en Relaciones Industriales, la igualdad y la responsabilidad, éstos son dos valores de los siete que, de acuerdo a los estudios realizados, se estiman valores profesionales de esta carrera.</p> <p>Los/las estudiantes señalaron los siguiente valores:</p> <p>el respeto, eso es... este... como que el más esencial, este... porque es la interacción entre humanos y... eso conlleva el resto de los valores</p> <p>Igualmente, tolerancia, respeto... respeto fundamentalmente eh... imagínate, trabajamos... vamos a trabajar con personas y el respeto es lo fundamental</p> <p>Respeto, <u>igualdad</u> y honestidad</p> <p>Por mi parte creo que sería respeto, <u>igualdad y responsabilidad</u></p> <p>Pienso que sería cien por ciento honestidad, respeto y tolerancia</p> <p>Las egresadas señalaron los siguientes valores:</p> <p>respeto, <u>responsabilidad</u>, yo diría que honestidad y... <u>igualdad</u>,</p> <p>honestidad,</p> <p><u>la responsabilidad</u></p>	<p>a) Noción</p>	<p>Valores Profesionales</p>	<p>C4</p>

<p>Los/las informantes (estudiantes y egresadas) no manejan el significado del valor “compromiso”, lo asimilan al valor responsabilidad; sin embargo, se percibe que algunos se aproximan a la noción del valor al captar la esencia social de ese valor respecto a la profesión:</p> <p>240 el valor compromiso súper importante porque de ahí... de ahí es donde está tu credibilidad este, como... como profesional</p> <p>246 siempre está el compromiso de impartir clases y lo llevamos a cabo</p> <p>260 tú vas a brindar tu esfuerzo para personas y tenemos que estar</p> <p>272 comprometidos tanto con ellos como con la organización.</p> <p>282 tenemos que cumplir con esta responsabilidad pues, que es el compromiso</p> <p>La responsabilidad va de la mano con el compromiso, con el cumplimiento de todo</p> <p>385 Las egresadas indicaron:</p> <p>estamos hablando de dinero, de beneficios, que tenemos que acelerar eso para que el trabajador pueda percibirlo</p> <p>388 rápidamente(b) y no se le devalúe</p> <p>el compromiso siempre lo percibimos desde el mismo momento en que entramos en la carrera, porque cuando uno se... se entusiasma a estudiar por una carrera o tiene la alternativa de</p> <p>394 estudiar por algo es porque uno se comprometió,</p> <p>¿Cómo nos lo inculcan los profesores? Este... entregando los trabajos de manera puntual,</p>	<p>b)</p> <p>Compromiso</p>		
<p>Los/las informantes (estudiantes y egresadas) no manejan el significado del valor “responsabilidad”, lo asimilan al valor compromiso; sin embargo, perciben la vinculación del valor con el cumplimiento de metas, la eficacia y el éxito.</p> <p>277 si se percibe porque se logran los objetivos,</p> <p>282 La responsabilidad va de la mano con el compromiso, con el cumplimiento de todo</p> <p>284 Cumplir</p> <p>288 Creo que es un valor importante ya que logra no sólo el éxito de la empresa sino también el éxito de los trabajadores que... que se encuentran en esa empresa</p> <p>293 realmente estamos comprometidos a realizar algo vamos a ser responsables</p> <p>Las egresadas indicaron:</p> <p>402 para mí el compromiso y la responsabilidad casi que van de la mano,</p> <p>404 dar respuestas acertadas, comprometerte o ser responsable de las cosas que recibes, de las cosas que... de algunos trámites</p> <p>409 asistiendo a nuestros horarios de trabajo,</p> <p>415 estar pendiente de las otras cosas que están por debajo de nosotros otros... otros niveles que supervisamos que también entreguen sus cosas al momento y que todo esté al día,</p> <p>419 Y en la parte académica cuando estudiaba este... eso mismo pues, llegar... siempre entrar a las clases, este... entregar los trabajos,</p>	<p>c)</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Valores profesionales de Relaciones Industriales</p>	<p>C4</p>

<p>Los/las estudiantes no manejan un concepto claro del valor “igualdad” sin embargo, lo perciben como ausencia de discriminación</p> <p>308 debemos tratar a todos por igual, 317 cuando nosotros estemos en una organización no... no vamos a preferir a uno porque sea más inteligente o porque no tenga una discapacidad</p> <p>322 Bueno yo creo que todos somos iguales ¿no? A pesar de las condiciones o diferencias que tengamos</p> <p>328 Hemos visto diferentes géneros de personas y... y también vemos clases muchas veces con personas que son homosexuales y no son discriminadas por su condición.</p> <p>Las opiniones de las egresadas se acercan un poco más a la equiparación que conlleva el valor “igualdad”, sin embargo, se percibe cierta confusión con el valor equidad:</p> <p>430 yo veo que ahí no hay igualdad. Para mí todos son iguales, pero veo que la institución como tal no aplica ese... ese valor</p> <p>433 los profesores son tratados de otra manera, tienen unos beneficios que no tienen los administrativos, que no tienen los obreros,</p> <p>436 por ejemplo nunca he entendido porqué un obrero no pueda concursar... tiene que esperar que el concurso sea sancionado y salga a la calle, o sea que tiene que concursar con gente de la calle ¿Por qué si es de la Institución?</p>	d) Igualdad		
<p>444 no entiendo por qué los administrativos si tenemos derecho a una cita, vamos buscamos la cita y vamos al médico sin pagar nada y porqué los obreros no pueden tener ese beneficio; si se supone que gana un poquito menos que nosotros, debería ser incluso más aplicable a ellos diría yo,</p> <p>451 Porque es la forma de cómo tú asignas a cada uno de tus compañeros o de los trabajadores que están a tu alrededor, la misma cantidad de trabajo,</p> <p>454 no puede ser que hay unos que tengan más y otros que tengan menos responsabilidades</p>	d) Igualdad	Valores profesionales de Relaciones Industriales	C4

<p>Los/las estudiantes confunden el valor “equidad” con el valor igualdad:</p> <p>340 Equidad es sinónimo de igualdad, 341 es la misma porción para todos y todos recibimos lo mismo. 343 estoy de acuerdo con lo que dice ella (señala a Estudiante 1) y también tomando parte de lo que dijo ella (señala a Estudiante 6) anteriormente, los profesores cuando te dan clases las dan de manera equitativa para todos ¿ok? para que todos tengan la misma información 351 no es más para aquellos y menos para estos, todos por igual. 359 como dicen mis compañeros a todos se nos da la misma información se nos llega por el mismo medio, venimos de la misma manera.</p> <p>Las egresadas también encuentran semejanza entre el valor “equidad” y el valor igualdad, sin embargo, se evidencia una mejor comprensión del significado del valor:</p> <p>462 la equidad tiene que ver más o menos con la igualdad. 465 trabajamos con personal docente, obrero y administrativo, pienso que debería haber un equilibrio entre los mismos gremios y acorde a las necesidades; por ejemplo siento que los obreros tienen más necesidades que uno... 474 cuando asignamos la misma cantidad de asignaciones, de actividades y funciones a cada uno de nuestros trabajadores, 481 cuando no somos iguales y no somos equitativos entonces hay problemas con... choques de personas,</p>	<p>e) Equidad</p>		
<p>Los/las estudiantes asocian el valor “integridad” con el de honestidad, y en su formación lo vinculan casi exclusivamente al desempeño docente:</p> <p>368 yo no he escuchado nada que... mira que un regalo por la materia, 370 los profesores tratan... tratan de... de hacer todo lo posible por tratar de... de cumplir a pesar de esta situación que tenemos y... han sido sí, íntegros al impartir las materias. 376 Yo también comparto lo mismo que dicen mis compañeros, los profesores siempre son íntegros, en todas las materias que he visto nunca he escuchado algún inconveniente con ese valor.</p> <p>Las egresadas difieren en su percepción del valor, una lo percibe como un valor que engloba a los demás, mientras que la otra como un modo de actuar apegado a la legalidad:</p> <p>495 es como la recapitulación de todos esos valores juntos. 510 dijeron que (...) estábamos haciendo cosas que no estaban dentro de la... de lo legal, hubo como un roce a nuestra integridad; 518 entonces, dijo: (<i>su jefe</i>) están haciendo, un roce en la integridad de recursos humanos, porque ellos están actuando dentro de lo legal,</p>	<p>f) Integridad</p>		

<p>Los/las estudiantes perciben la formación del valor “libertad” vinculado al funcionamiento de la Facultad en cuanto a lo que les está permitido hacer, teniendo presente las restricciones:</p> <p>386 Mira este... aquí todos somos libres de... de ir o no a clases, 388 cada quien decide que hacer. 390 El profesor simplemente te da la clase, si tú quieres te vas, si quieres entras 392 Si comparto la idea de mis compañeros, siempre y cuando cumplamos 394 aquí cada quien decide qué hace, qué no hace eh... con qué profesor ve clase, 395 puedes hasta cambiar de secciones cuantas veces tú quieras, 396 aquí nosotros somos libres de escoger y decidir hacia dónde vamos 398 Cada quien elige hacer lo que sea dependiendo de las condiciones y somos libres también de... de decidir si nos comprometemos o no con la carrera, si venimos o no a clases</p> <p>Las egresadas discrepan en la manera de percibir el valor “libertad”:</p> <p>528 no compagina mucho con la parte... ni laboral ni estudiantil; en el sentido de que nosotros nos regimos por unas normas, unos 533 procedimientos, nosotros no podemos pasarnos de ahí; 540 no podemos pasarnos de ahí porque incurrimos en... en errores y hasta podemos ser demandados ella(<i>su jefe</i>) nos da la libertad a nosotros de..., no de escoger pero si, de decir en qué área me siento más libre, más plena para ejercer mis funciones, más cómoda para yo hacer mi trabajo 544 de la mejor forma, En la parte de la formación, no, nunca nos dieron ese... ese valor.</p>	<p>g) Libertad</p>	<p>Valores Profesionales de Relaciones Industriales</p>	<p>C4</p>
<p>Los/las informantes confunden el concepto del valor “dignidad”; con mérito, con el valor integridad y con integración:</p> <p>Los estudiantes opinaron</p> <p>405 Mira... este... bien, creo que tenemos una carrera digna, como lo dice el valor, este... digna de respeto, digna de... de... de comunicación, de... 409 Relaciones industriales es una carrera muy digna, una carrera que tú en la calle... o en el mercado este... tienes que mantener... no se... todos los valores 412 Somos dignos de ejercer los recursos humanos de la mejor manera 415 A pesar de que nos dicen que somos “vacaciones industriales”, nosotros estudiamos bastante como estudian todos aquí en... en la universidad porque nadie es menos que nadie 418 los profesores nos... nos enseñan que... no hay carrera ni más ni menos, que todos en el... en la calle o cualquier organización o cualquier lugar van a necesitar tanto de un educador, como de un relacionista industrial,</p>	<p>h) Dignidad</p>		

<p>Las egresadas sostuvieron que:</p> <p>556 Para mí un persona digna es... eso, que el personal y que el jefe sientan confianza de que esa persona es capaz de hacer... de responder por todas las asignaciones sin meter en problemas a nadie.</p> <p>560 esa dignidad viene con la que te hablaba anteriormente de... (risas) de integridad; bueno, este, nosotros como grupo aquí de recursos humanos, siempre estamos unidas</p>	h) Dignidad	Valores profesionales de Relaciones Industriales	C4
<p>Los/las estudiantes consideran que reciben formación en valores:</p> <p>228 Todos los valores que intervienen en las relaciones... como nuestra carrera es Relaciones Industriales, relaciones con los trabajadores con nuestros compañeros de trabajo.</p> <p>277 si se percibe porque se logran los objetivos,(c) si no existiera responsabilidad no se lograra absolutamente nada.</p> <p>311 A la hora de recibir clase el profesor no llega y dice fulanito de tal porque tiene dinero o este porque está viendo una materia de más o porque esté en un semestre más alto, aquí el profesor nos da las clases a todos por igual, aquí no hay preferencia</p> <p>382 Si se ve la integridad en... en toda la Facultad.</p> <p>433 La formación de valores ya es para nosotros mismos.</p> <p>434 aquí te forman valores de ética, de responsabilidad, de confiabilidad, de confidencialidad</p> <p>438 los valores que nos orientan acá si, en ese aspecto si, son los valores que nos van a ayudar en el mercado,</p> <p>442 La tolerancia...</p> <p>443 Ética, responsabilidad, este... igualdad</p> <p>444 Para mí que cada profesor enseña valores diferentes ¿no?</p> <p>447 Puntualidad, respeto, tolerancia.</p> <p>Las egresadas consideran que no recibieron formación en valores:</p> <p>100 Mira..., nunca vi... (risas), no, no, no,(a) porque es que la parte de los valores nos lo dieron fue en Psicología,</p> <p>105 Investigadora: ¿Cuántas veces ven Psicología? Egresada 2: Una sola vez Investigadora: ¿En qué semestre? Egresada 2: La vemos en el cuarto semestre. Investigadora: ¿Es lo único que ves relacionado con valores? Egresada 2: Sí, valores, la otra que vimos fue Dinámica de Grupo, y ahí hablaron un poquito más de los valores.</p> <p>120 yo creo que Relaciones Industriales debería tener... no digo una sola psicología sino 2 y hasta 3, porque tiene que ver mucho con la carrera.</p> <p>193 Ellos dicen que el valor que tienen es la formación de profesionales en el área de las ciencias sociales,</p> <p>198 Mira... como tal nunca... nunca nos los dieron, nunca me dijeron cuáles eran los valores institucionales,</p> <p>221 ¿Justicia? Bueno, mira... en la carrera como tal no... no lo vi,</p> <p>277 Investigadora: ¿Recibiste algún tipo de formación sobre ese valor (la justicia)? Egresada 2: Eh... no lo recibí,</p>	a) Percepción de los/las informantes sobre formación en valores	Formación en Valores	C5

<p>329 la honestidad es la primera que tenemos que tener</p> <p>339 Investigadora: ¿Recibiste algún tipo de formación sobre ese valor (<i>la honestidad</i>) durante la carrera?</p> <p>Egresada 2: No, no.</p> <p>360 Si vi respeto en una de las materias, pero respeto en la parte de..., no profesional sino ya como los valores de la sociedad.</p> <p>379 esos valores, no aplican mucho... durante mi estadía... durante mi trayectoria estudiantil ahí en la Facultad de Ciencias</p> <p>419 Económicas</p> <p>Y en la parte académica cuando estudiaba este... eso mismo pues, llegar... siempre entrar a las clases, este... entregar los</p> <p>455 trabajos,(c) más que todo era eso (<i>responsabilidad</i>).</p> <p>¿Cómo lo percibí en la parte de la formación? Bueno, cuando asignaban trabajos y exposiciones y... y unos no pueden tener</p> <p>462 más que otros, todos teníamos que tener la misma cantidad (<i>igualdad</i>)</p> <p>la equidad tiene que ver más o menos con la igualdad.(e) Se trata</p> <p>544 de ser equitativos pues. En la parte de mi carrera no lo percibí, si</p> <p>577 te soy honesta, no lo percibí;</p> <p>579 En la parte de la formación, no, nunca nos dieron ese... ese valor. Yo creo que como tal, no lo hay, (<i>formación en valores</i>)</p> <p>581 Psicología, antropología, hay algunas... una que otra materia</p> <p>582 donde más o menos nos decían...</p> <p>583 no se enfocan mucho en esos valores...</p> <p>yo pienso que los valores, los trae uno de... su casa.</p> <p>Eh... bueno, siempre vi de parte de los profesores que nos daban las... las clases... siempre tenían responsabilidad, había unos que eran muy puntuales, muy responsables, tenían su ética</p>	<p>a) Percepción de los/las informantes</p>	<p>Formación en valores</p>	<p>C5</p>
---	---	-----------------------------	-----------

<p>Los/las informantes comparten sus experiencias en relación a la formación en valores recibida en la Escuela de Relaciones Industriales:</p> <p>Los/las estudiantes revelan experiencias positivas y negativas:</p> <p>111 los profesores comprenden un poco más ¿ok? En el aspecto más que todo el horario, comprenden porque es muy, muy difícil llegar acá</p> <p>114 a nivel de la carrera es también una bandera la comprensión.</p> <p>129 aquí las circunstancias nos ha enseñado mucho a... como dicen mis compañeros la situación país, porque a veces llegamos tarde, porque nos hacen el examen un día después.</p> <p>181 A pesar de que hay comprensión y todo eso, muchas veces hay injusticia, de verdad que hay injusticias, más que todo en control de estudios. (Risas del grupo)</p> <p>185 Es injusto que vayamos al baño también y siempre los consigamos sucios y pasamos todo el día aquí.</p> <p>188 Injusticia que llegues tarde a alguna clase y el profesor no te deje entrar Estudiante 3: Eso pasa</p> <p>191 Estudiante 2: No sabiendo todo lo que tú pasas para poder llegar. cuando vi... (Risas) se me fue el nombre... Introducción a las Relaciones Industriales, la profesora _____ nos enseñaba mucho en cuanto a la responsabilidad, a la hora de entregar un trabajo, a la hora de hacer una exposición, siempre teníamos que... que ser puntuales,</p> <p>460 Yo creo que los valores los desarrollamos acá también, hay muchos valores que... que sabemos que existen pero los desarrollamos más acá con algunas materias y las ponemos en práctica afuera.</p>	<p>b) Experiencia de los/las informantes</p>		
<p>464 ¿Experiencia? La paz, yo considero que aquí muchas veces no... no tenemos paz,(b) no estamos tranquilos en clase porque estamos pendientes que si el transporte nos va a dejar, si puede llegar alguien a robarnos en el aula y... ese tipo de cosas.</p> <p>469 Pero más que todo la injusticia y la paz no se relacionan con... con la carrera de Relaciones Industriales, cuando hablamos de eso nos referimos a la Universidad y a la situación país en la que vivimos no con Relaciones Industriales,</p> <p>Las egresadas señalan:</p> <p>598 yo diría que... que en la parte de la responsabilidad,(b) en la parte de... de la ... (se detiene a pensar) de la humildad</p> <p>611 una experiencia que tuve con una compañera de trabajo, (...) era una exposición y estábamos dividiendo los puntos, ella quería tener más puntos que yo (...) entonces yo le dije: “mira aquí todos tenemos que ser iguales, ni tú sabes más que yo ni yo sé más que tú, todos tenemos que tener la misma igualdad, la misma equidad para todos,</p>	<p>b) Experiencia</p>	<p>Formación en Valores</p>	<p>C5</p>

	<p>Al indagar sobre el “conocimiento” como elemento de la formación de competencias profesionales, los/las informantes coinciden en percibir esa formación:</p> <p>Los/las estudiantes señalan:</p> <p>41 la educación de aquí de verdad es bastante completa(a) y... 50 bueno, completando todo los conocimientos que uno tiene en el trabajo, la información y las opiniones que da cada profesor son diferentes 84 ¿no? Ya que nos permite tener conocimientos Salimos capacitados en seguridad, en bienestar laboral, eh... 485 relaciones sociales lo que tú ves aquí en lo teórico, luego vas a la empresa y lo estás viendo, y ya tienes el conocimiento;</p> <p>Las egresadas durante su formación académica notan preeminencia del “conocimiento” por encima de las habilidades y los valores, como elemento de formación de competencias:</p> <p>34 engloba más que todo lo que se ve en conocimientos allá, pero aquí más que todo en la práctica lo hacemos muy diferente 36 La educación... los conocimientos que nos dan allá es como para que tengamos una idea de cómo debería ser Relaciones Industriales, pero cuando lo hacemos en la práctica es totalmente 60 diferente, esas materias que más o menos uno vio que tuvieron que ver con 78 la parte del conocimiento, pues si las apliqué en mi trabajo En la parte de... de estadísticas, se maneja mucho la estadística en la parte de los trabajadores, cuántos trabajadores tienen 628 ausentismo..., esa herramienta me ayudó Los conocimientos bueno, como te digo, Relaciones Industriales tiene que ver con todas las carreras, si, vimos un poquito de cada cosa, y si, hay más materias que tienen que ver con lo que uno va a desempeñar luego en el trabajo,</p>	a) Conocimiento	Competencias Profesionales	C6
662 663 671	<p>a nosotros nos dan los conocimientos en la universidad, ¿Qué te dan los conocimientos? Un bosquejo de lo que más o menos debo hacer si se me llega a plantear alguna situación. Yo recibí más que todo la parte teórica y este..., que son los conocimientos</p>	a) Conocimiento	Competencias Profesionales	C6

<p>29</p> <p>64</p> <p>28</p> <p>41</p> <p>632</p> <p>635</p> <p>680</p> <p>684</p>	<p>Sobre las “habilidades”, los/las estudiantes aportan poca información y muy general:</p> <p>las herramientas que me brindan acá ¿Ok? eh... me ayudan a complementar lo que es la parte... teórica, la parte teórica que... que va de la mano con la parte práctica,</p> <p>muchas cosas que me decían mis profesores este... las viví pues, allí en ese entorno (<i>las pasantías</i>), y me fue de mucha utilidad.</p> <p>Las egresadas consideran haber desarrollado habilidades en el ejercicio de la profesión y no durante su formación académica:</p> <p>nosotros a los ciiiinco aaaños es cuando hacemos una pasantía, que lo que duran son tres meses, con suerte seis meses(a) y ya... más nada; hay quienes la hacen, hay quienes no la hacen, porque eso se presta para muchas cosas también.</p> <p>y uno cuando hace la práctica: “Ah, bueno, tal cosa me la dieron así pero ahorita lo estoy implementando de otra manera”</p> <p>más que todo yo considero que cuando uno llega al trabajo hace muuuchas cosas que yo considero que no vistes en la carrera pues; esa sería la parte de la habilidad...</p> <p>la habilidad no... no la vi pues, reflejada en..., porque la habilidad y la destreza la adquiere uno en el tiempo cuando va trabajando,</p> <p>Las habilidades las desarrollé aquí como tal (<i>en el trabajo</i>) con los conocimientos que yo traía de allá, más conocimientos que me dieron aquí, yo formé unas habilidades</p>	<p>b) Habilidades</p>		
<p>93</p> <p>120</p>	<p>Los/las informantes reconocen la importancia de los valores en el ejercicio de la profesión, pero se recibe poca información sobre formación al respecto:</p> <p>Los/las estudiantes indican:</p> <p>No sé cuál es ese valor... ¿Diversidad? (<i>Pluralismo</i>)</p> <p>tenemos que comprender si un trabajador no llegó, si un trabajador tiene un familiar enfermo, si un trabajador necesita del apoyo de nosotros y de sus compañeros.</p>	<p>c) Valores</p>		

128	Es importante la comprensión porque nos ayuda a... a saber pues como ayudar a las demás personas	c) Valores	Competencias Profesionales	C6
162	Si no los conocemos... no hay nada que... que yo haya visto... (<i>los valores institucionales</i>)			
165	sabemos que están establecidos pero... no, no han llegado eficazmente a que los conozcamos. (<i>los valores institucionales</i>)			
172	Valores como tal así de la Facultad no sé,			
201	Lo que en la casa nos enseñan.			
205	En el ámbito laboral es importantísimo ser honesto, con nuestros jefes,			
240	el valor compromiso súper importante porque de ahí... de ahí es donde está tu credibilidad este, como... como profesional.			
288	Creo que es un valor importante ya que logra no sólo el éxito de la empresa sino también el éxito de los trabajadores que... que se encuentran en esa empresa. (<i>Responsabilidad</i>)			
	Las egresadas también reconocen la importancia de los valores en el ejercicio de la profesión, pero manifiestan no haber recibido formación al respecto:			
62	la parte psicológica y la parte esa de los valores que te comenté... el respeto, la igualdad, ¿verdad? Hay que aplicarlo por el inmenso número de trabajadores que nosotros tenemos			
156	muchos trabajadores que se acercan a uno, incluso a hablar con uno hasta partes íntimas, personales, entonces uno tiene que ser comprensivo pero también tener discreción			
381	pero sí tiene mucho que ver el compromiso porque... recuerda que estamos trabajando con recurso humano y son personas que necesitan de ti, son personas que vienen a solicitarte una ayuda, a solicitar algo en específico y si vamos más allá, estamos hablando de dinero, de beneficios, que tenemos que acelerar eso para que el trabajador pueda percibirlo rápidamente(b) y no se le devalúe.			
463	En la parte de mi carrera no lo percibí, si te soy honesta, no lo percibí;(e) pero en la parte laboral si lo veo porque trabajamos con personal docente, obrero y administrativo, pienso que debería haber un equilibrio entre los mismos gremios y acorde a las necesidades;(e) por ejemplo siento que los obreros tienen más necesidades que uno...			
651	y los valores pues... todo eso que te he dicho ya... no los vi			
656	a mí nunca me dieron los valores como tal			
673	los valores no me los dieron como tal, pero ya los valores, ya los traía conmigo desde mi casa.			

(Elaboración propia)

Interpretación

Una vez realizada la estructuración del fenómeno mediante la integración de las categorías individuales en categorías universales, enfocadas hacia los objetivos de la investigación; se debe proceder al proceso de contrastación o interpretación.

En este momento, el investigador busca relacionar la estructura descriptiva que emergió del fenómeno, con las conclusiones, teorías, conceptos y proposiciones de otros estudiosos para compararlas, contraponerlas, entender mejor las posibles diferencias y lograr una integración mayor del conocimiento (*interpretación*) del fenómeno o sujeto de estudio. Este contraste puede hacerse con las teorías y conceptos que se presentaron en la aproximación *teórico-referencial* de una propuesta de investigación, sin embargo, de acuerdo a la información que emerge de la estructura, pudiese existir un contraste con teorías e ideas de autores no incluidos inicialmente en dicha propuesta. (Díaz, 2011).

En la presente investigación, la contrastación o interpretación se realiza con los presupuestos teóricos desarrollados en el capítulo II. Proceso que se desarrolla en el cuadro que sigue:

Cuadro 8:
Contrastación

Categorías		Definición	Ejemplos	Contraste Teórico
C1	Formación Universitaria	La educación universitaria (...) conlleva la enseñanza de conocimientos, competencias y habilidades dentro de una profesión o disciplina. (...) también incluye la transmisión de hábitos, actitudes y valores con un contenido ético. (Barba y Alcántara, 2003)	<p>Egresada 1: Pienso que deberían cambiar el pensum, o incorporar otro tipo de materias o ser más prácticos,(a)</p> <p>Egresada 2: los conocimientos que nos dan allá es como para que tengamos una idea de cómo debería ser Relaciones Industriales, (a)</p> <p>Estudiante 3: bastante completa (a)</p> <p>Estudiante 4: conocer todos los temas, así sean apuraditos (a)</p>	<p>La educación durante toda la vida. (Delors, 2000) Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.</p> <p>Aprender a conocer, que comprende el conocimiento de una cultura general amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias;</p> <p>Aprender a hacer, adquisición de competencias que brinde a las personas la capacidad y formación que se amerita para afrontar las situaciones imprevistas que pueden presentarse en el desempeño profesional y a trabajar en equipo.</p> <p>Aprender a ser, que procura el desarrollo de la propia personalidad en condiciones que se fortalezca en el ser la autonomía de juicio y de responsabilidad personal.</p>
	a) Percepción del/la Informante			
	Categorías Individuales			

	b) Influencia de elementos externos		Estudiante 1: nos afecta la... la situación tiempo país y no nos permite desarrollar las materias como es debido(b)	Aprender a vivir juntos; basado en la necesidad de fomentar el desarrollo de “la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz”. (Delors, 2000, p.34). Conforme a esta teoría la educación conlleva la transmisión de conocimientos de una cultura general, el fomento de capacidades para el desempeño profesional y el trabajo en equipo, el desarrollo de la personalidad con autonomía y responsabilidad, y por último el estímulo para lograr la comprensión del otro. Estos aspectos no parecen estar cumpliéndose en la formación que reciben los/las estudiantes de Relaciones Industriales, aunque ellos la perciben bastante completa y valoran ampliamente el desempeño docente; las egresadas perciben por su experiencia en el ejercicio de la profesión, que solo les transmiten conocimiento y que el pensum requiere ajustes.
	c) Personal Docente		Estudiante 6: los profesores se han esforzado porque tengamos un conocimiento amplio de las cosas que debemos hacer, y no solamente la parte teórica porque muchas veces ellos traen la realidad de allá afuera(c)	
C2	Valores Universales	“[Se] considera los valores como las convicciones básicas de un modo específico de	Estudiante 1: No se cual es ese valor... ¿Diversidad?(a) Egresada 1: ¿Pluralismo? Bueno... este... en la	Educación para toda la vida. “Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro (...) respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua

Categorías Individuales	a) Pluralismo	<p>conducta, que se evidencia en función de las particularidades del sujeto en concordancia con la verdad;" Áñez, Lúquez y Velazco (2010), citando a Tierno (1996)</p> <p>Las categorías individuales se toman de los valores contenidos en el informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors "La educación encierra un tesoro", específicamente los</p>	<p>parte laboral, imagino que tener... ser igual con todos(a)</p>	<p>y paz." (Delors, 1996, p.34). Los valores universales son convicciones sobre un modo de actuar que resulta valioso para un gran número de personas en diferentes culturas.</p> <p>"El pluralismo en el terreno ético significa el reconocimiento de que no hay normas morales de validez absoluta para juzgar como correctas o incorrectas a las acciones de las personas, ni hay criterios absolutos para evaluar a las normas y a los sistemas normativos." (León, 2004, p.75).</p> <p>El pluralismo es uno de los valores que se contempla para aprender a vivir juntos, uno de los cuatro pilares de la educación para toda la vida que se promueve desde la Unesco. Los/las informantes desconocen el significado del valor y en consecuencia su importancia en la convivencia y desempeño profesional.</p>
	b) Comprensión	<p>señalados en uno de los cuatro pilares de la educación: Aprender a vivir juntos</p> <p>"Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro (...) respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz." (Delors, 1996, p.34).</p>	<p>Estudiante 1: Hoy en día nos cuesta mucho llegar y aquí los profesores comprenden y... y están adaptados a la situación.(b)</p> <p>Estudiante 6: Es importante la comprensión porque nos ayuda a... a saber pues como ayudar a las demás personas(b)</p> <p>Egresada 1: La comprensión... ahí sí, lo vi en la parte de psicología,(b)</p> <p>Egresada 2: La parte de la comprensión, este... allá en la... cuando estaba como estudiante no la vi, pero si este, la he visto aquí.(b)</p>	<p>"Encontrar justificados o naturales los actos o sentimientos de alguien". (Diccionario Larousse Ilustrado).</p> <p>El valor comprensión permite mostrar consideración hacia los actos del otro.</p> <p>De las respuestas de los/las informantes se evidencia que poseen noción de la aplicabilidad del valor comprensión aun cuando no parecen conocer su definición ni han recibido formación alguna respecto a ese valor durante su instrucción en la carrera de Relaciones Industriales.</p>

Categorías Individuales	c) Paz		<p>Estudiante 1: Mira aquí vivimos de verdad la guerra (risas en el grupo) un poco angustiados(c) no tenemos paz, realmente, no tenemos paz porque no sabemos si nos va a dejar el transporte, si nos vamos a paro... no tenemos paz.</p> <p>Egresada 2: La paz, bueno, imagínate, tiene que tener una paz interior eh... bien, bien estructurada(c) porque a veces llegan trabajadores que... llegan con subidas de tono muy alto y entonces uno no puede ponerse en la misma situación que ellos, uno tiene que tener este..., un grado de, de tranquilidad(c)</p> <p>(...) búsqueda de armonía, establecer relaciones cariñosas que nos llevan a un clima de confianza y amistad.” (Barbella, 2011, p.14)</p> <p>La paz no es una meta utópica, es un proceso. No supone un rechazo del conflicto, al contrario, hay que aprender a afrontar los conflictos y a resolverlos de forma pacífica y justa (Aguilar y Castañón, 2013, p. 72, citando a Rivero (s/f) y Galtung, 1981).</p> <p>Teoría sociocultural de Lev Vygotsky. La teoría sociocultural inicialmente desarrollada por Lev Vygotsky (1978), intenta comprender la estrecha relación entre el lenguaje y la mente humana. Encuentra su apoyo en el aprendizaje como medio de transformación cognitiva y social a partir de un contexto colaborativo, en este sentido, sostiene que el aprendizaje se da a partir de la observación y participación con otros usando como medio elementos culturales (la escritura, la tecnología, entre otros)</p> <p>La paz abarca el establecimiento de relaciones que generen confianza y amistad considerando para ello el aprendizaje de formas para resolver los conflictos pacíficamente.</p> <p>Mientras las egresadas comprenden que la paz comienza en su interior; los/las estudiantes asocian la paz a situaciones y circunstancias externas a ellos mismos sobre las cuales no tienen participación alguna; así entendida, difícilmente puede lograrse vivir en paz, ya que cada persona se siente ajeno al proceso, en consecuencia no ve la necesidad de participar positivamente para la resolución de los conflictos.</p> <p>En este sentido cobra vigencia la teoría de Vygotsky, por cuanto la implementación en la Escuela de Relaciones Industriales, de formas de aprendizaje colaborativo, de manejo apropiado del lenguaje y el desarrollo de la comunicación efectiva, ayudaría a lograr relaciones armoniosas.</p>
-------------------------	--------	--	--

C3	Valores Institucionales	Son valores que constituyen el fundamento axiológico de una institución. Estos valores al ser compartidos influyen en el desempeño del personal, ya que proveen una base estable que sirve de guía, sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la institución, y motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar colectivo. (Ansa, 2009, p.260)	<p>Estudiante 1: Si no los conocemos... no hay nada que... que yo haya visto...(a)</p> <p>Egresada 1: a través de su página web, a través de... ellos tienen cartelera informativas,(a)</p> <p>Egresada 2: No, siempre hablaban fue de los valores que tenía que tener uno como profesional, que era la ética, la responsabilidad, la honestidad, pero no sé, en ningún momento, si esos son los mismos valores institucionales(a)</p>	<p>Teoría del juicio moral de Lawrence Kohlberg. La evolución moral se valora según la adaptación de la conducta de la persona a alguno de los seis estadios desarrollados y agrupados en tres niveles de razonamiento moral: Preconvencional, Convencional y postconvencional. La práctica del juicio moral le hace reflexionar sobre sus propios valores morales y ordenarlos (...) de forma distinta dependiendo del estadio de desarrollo moral en el que se encuentre” (Kohlberg, 1992, citado por Díaz-Serrano, 2015). (...) la educación social y moral constituyen un elemento fundamental del proceso educativo, (...) teniendo presente que el propósito de la educación más que transmitir información moral, debe estimular la adaptación al medio social tratando de lograr el paso de un estadio a otro, hasta llegar al último, (Ramos, 1999) Según Ramos, la teoría del juicio moral constituye la principal base psicológica para la elaboración y legitimación de los diseños curriculares para la enseñanza moral, que debe formar parte del proceso educativo por ser tan importante como la transmisión de conocimientos, no obstante, se aprecia que los/las informantes desconocen totalmente cuales son los valores institucionales, lo que hace presumir que hay poco o ningún esfuerzo por parte de la institución, dirigido a lograr el desarrollo del juicio moral del/la estudiante.</p>
Categorías Individuales	a) Noción y Difusión			

Categorías Individuales	b) Justicia	<p>Estudiante 6: muchas veces hay injusticia, de verdad que hay injusticias, más que todo en control de estudios. (Risas del grupo)</p> <p>Estudiante 4: la injusticia que... que a veces tenemos que durar hasta 6, 7 años aquí por paros</p> <p>Estudiante 2: Injusticia... Injusticia que llegues tarde a alguna clase y el profesor no te deje entrar(b)</p> <p>Egresada 1: ¿Justicia? Bueno, mira... en la carrera como tal no... no lo vi, pero en la parte laboral sí,(b) la justicia implica ser justos con los trabajadores, con tu personal y con tus compañeros de trabajo también.</p> <p>Egresada 2: La justicia aquí se ve es cuando nosotros hacemos los procedimientos de la mano con la ley, o sea, de la mano con los lineamientos, con las normas,(b)</p>	<p>La justicia consiste en reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. El que es justo vela porque no se cometan atropellos contra sí mismo ni contra los demás (...) (Barbella, 2011, p.14)</p> <p>La “justicia recupera el sentido social de la profesión, (...) cada profesión tiene el compromiso de buscar en los diferentes contextos y situaciones profesionales el bien común, que es la expresión de una vida digna donde prevalece la justicia y la equidad.” (Ibarra, 2007, p.45)</p> <p>La justicia se percibe como un valor que mediante la valoración de los derechos de las personas, procura el bien común en contraposición al individualismo.</p> <p>Se percibe de los/las estudiantes una valoración de la justicia desde el yo, y desde su antivalor la “injusticia”. Esta postura, desde la teoría de Kohlberg podría interpretarse como un desarrollo moral del primer nivel (pre-convencional). Las egresadas por su parte han desarrollado una visión distinta, más social y relacionada con el acatamiento de las normas, que las ubicaría de acuerdo a esta teoría en el segundo nivel (convencional)</p>
	c) Honestidad	<p>Estudiante 1: los profesores son honestos, son sinceros,(c)</p> <p>Estudiante 4: Aquí si nos hablan de honestidad pero no todo el mundo cumple... con eso, ni aquí presentando un examen, ni en una organización a la hora de que nos toque hacer algo que... que no debamos.(c)</p> <p>Egresada 1: en la parte laboral, es hablarle claro al trabajador, (...)con la verdad por delante (c)</p> <p>Egresada 2: recursos humanos siempre ha manejado dinero; entonces ahí es donde tenemos que tener la parte honesta porque no podemos desviar dinero para otras cosas sino para lo que se ha planificado;(c)</p>	<p>Honestidad. “Cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad; de acuerdo con los valores de verdad y justicia” (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.6).</p> <p>Actuar en función de este valor amerita sinceridad en el actuar, partiendo de la coherencia entre el ser y el hacer, un equilibrio entre el interior de la persona y su conducta social con base en la verdad. Aunque los/las estudiantes aprecian la relación entre sinceridad y honestidad, perciben el valor ajeno a sí mismos, es decir, lo asocian a la conducta de otro (el profesor, los compañeros), y no desde su manera de actuar; conducta equiparable al primer nivel del desarrollo moral según Kohlberg (pre-convencional). Por el contrario, de las egresadas se percibe la valoración de la honestidad desde su propia conducta en relación con los demás; que podría interpretarse como un desarrollo moral del segundo nivel (convencional).</p>

Categorías Individuales	d) Respeto		<p>Estudiante 1: el respeto, eso es... este... como que el más esencial, este... porque es la interacción entre humanos y... eso conlleva el resto de los valores.(d)</p> <p>Egresada 2: El respeto viene, este... cuando nosotros respetamos a nuestros compañeros, respetamos a nuestros superiores, este... no necesariamente para yo ejercer mi derecho tengo que agredir a los demás(d)</p>	<p>Respeto. “Reconocimiento del prójimo y su entorno que se manifiesta en acciones rectas y habituales, que permiten y promueven aceptar y valorar su existencia. Incluye la tolerancia activa como respeto y comprensión de la diversidad cultural, religiosa y concepciones de vida pero es intransigente ante la violación de los derechos humanos como condición necesaria para la convivencia social pacífica”. (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.6). El respeto se manifiesta en el reconocimiento del otro como a nosotros mismos y en ese sentido se desarrolla la tolerancia hacia las diferencias, creencias y errores de los otros. Es una visión del yo en el otro, considerándolo como a sí mismo, valorando los derechos propios y ajenos de la misma manera.</p> <p>Se distingue en la información suministrada por los/las informantes una conciencia social en la valoración del respeto, sin embargo, no se aprecia que tengan noción del significado del valor, por cuanto usan la palabra a considerar en la explicación: “el respeto viene, este... cuando nosotros respetamos”</p>
C4	Valores Profesionales de Relaciones Industriales	Valores humanos contextualizados y orientados hacia la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos universales y los particulares de la profesión.” (Arana, Batista y Ramos, 2003)	<p>Estudiante 5: Por mi parte creo que sería respeto, igualdad y responsabilidad.(a)</p> <p>Egresada 1: Mira, primordialmente el respeto, responsabilidad, yo diría que honestidad y... igualdad,(a)</p>	<p>“Los valores son un filtro que posibilita que la ética profesional no se imponga como una coerción externa del colectivo profesional, puesto que involucran el reconocimiento y la identificación del profesionista con esos valores que dotan de significado el ejercicio profesional.” (Ibarra, 2007, p.45).</p>
Categorías Individuales	a) Noción			<p>“es evidente el riesgo que corre la gestión de recursos humanos, sin una perspectiva ética bien cimentada, de convertirse en ejecutora de los más truculentos dictámenes del mercado contra el mundo del trabajo.”; (...) “el sentido ético de la Gestión de Recursos Humanos, cobra fuerza incluso como coadyuvante en la responsabilidad social, más allá de lo programático, como forjadora de ciudadanos comprometidos con el país.” (Montserrat y Delgado, 2010)</p> <p>Inculcar los valores profesionales a los/las estudiantes de Relaciones Industriales durante su formación académica, resulta fundamental para lograr la interiorización de esos valores y lograr un/a profesional que, en virtud del convencimiento que tiene sobre la necesidad de actuar en función de esos valores, ejerza su profesión con responsabilidad social.</p>

Categorías Individuales	b) Compromiso	<p>Estudiante 1: conlleva al cumplimiento de lo que ofreces. (...) siempre está el compromiso de impartir clases y lo llevamos a cabo(b)</p> <p>Estudiante 2: tú vas a brindar tu esfuerzo para personas y tenemos que estar comprometidos tanto con ellos como con la organización.(b)</p> <p>Egresada 1: esos valores, no aplican mucho... durante mi estadía... durante mi trayectoria estudiantil ahí en la Facultad de Ciencias Económicas; pero sí tiene mucho que ver (...) estamos hablando de dinero, de beneficios, que tenemos que acelerar eso para que el trabajador pueda percibirlo rápidamente y no se le devalúe. (b)</p> <p>Egresada 2: ¿Cómo nos lo inculcan los profesores? Este... entregando los trabajos de manera puntual,(b)</p>	<p>Compromiso. “la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”. (Llapa-Rodríguez, 2008)</p> <p>El valor compromiso abarca más que la responsabilidad de cumplir con asignaciones, al incluir el reconocimiento de la importancia que tiene el trabajo que se hace.</p> <p>Los/las informantes, conciben los valores compromiso y responsabilidad como uno mismo, sin embargo, en algunos extractos de la información suministrada se evidencia que relacionan el cumplimiento de las actividades que deben realizar con la importancia de la misma.</p>
	c) Responsabilidad	<p>Estudiante 1: si se percibe porque se logran los objetivos,(c)</p> <p>Estudiante 3: La responsabilidad va de la mano con el compromiso, con el cumplimiento de todo.(c)</p> <p>Egresada 1: para mí el compromiso y la responsabilidad casi que van de la mano,(c) porque es... dar respuestas acertadas, comprometerte o ser responsable de las cosas que recibes, de las cosas que... de algunos trámites(c)</p> <p>Egresada 2: asistiendo a nuestros horarios de trabajo,(c) ser responsable con el trabajo que nos entregan,(c)</p>	<p>La responsabilidad se asume como el “cumplimiento eficaz, eficiente, efectivo y entusiasta de las actividades que corresponden ejecutar.” (Ferrer y Guijarro, 2007, p.224).</p> <p>La responsabilidad versa sobre el cumplimiento positivo de las actividades asumidas en un contexto de eficiencia, de modo que se logre efectivamente, los objetivos que se pretendían alcanzar con esas actividades.</p> <p>Los/las informantes perciben la importancia del valor responsabilidad aunque sin una conciencia clara de lo que significa actuar con responsabilidad, ya que se evidencia una confusión de este valor con el valor compromiso.</p>

Categorías Individuales	d) Igualdad	<p>Estudiante 2: este... no se, cada quien... cada quien es responsable de eso ¿no?(d)</p> <p>Estudiante 3: (...) debemos tratar a todos por igual</p> <p>Estudiante 4: el profesor nos da las clases a todos por igual, aquí no hay preferencia (...) cuando nosotros estemos en una organización no... no vamos a preferir a uno porque sea más inteligente o porque no tenga una discapacidad(d)</p> <p>Egresada 1: yo veo que ahí no hay igualdad. Para mí todos son iguales, pero veo que la institución como tal no aplica ese... ese valor(d)</p> <p>Egresada 2: Porque es la forma de cómo tú asignas a cada uno de tus compañeros o de los trabajadores que están a tu alrededor, la misma cantidad de trabajo.(d)</p>	<p>Igualdad. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. (Diccionario Real Academia Española) “ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).</p> <p>El valor igualdad amerita un desarrollo moral, por lo menos de segundo nivel (convencional) según la teoría de Kohlberg, para, -voluntariamente- equiparar los deberes y derechos del otro como a los propios.</p> <p>De la información suministrada en relación al valor igualdad, podría interpretarse que los informantes presentan un mayor nivel de desarrollo moral respecto a este valor, por cuanto lo entienden como tratos sin preferencia ni discriminación entre las personas, visto desde su propio actuar.</p>
	e) Equidad	<p>Estudiante 3: Si se relaciona con la igualdad, todo es equitativo y no es más para aquellos y menos para estos, todos por igual.(e)</p> <p>Estudiante 6: como dicen mis compañeros a todos se nos da la misma información se nos llega por el mismo medio, venimos de la misma manera.(e)</p> <p>Egresada 1: la equidad tiene que ver más o menos con la igualdad.(e)</p> <p>Egresada 2: cuando asignamos la misma cantidad de asignaciones, de actividades y funciones a cada uno de nuestros trabajadores,(e)</p>	<p>Equidad. “Grado máximo de justicia. Permite dar a cada uno lo que le corresponde. Tendencia a juzgar con imparcialidad”. (Barón, Barón y Rueda, 2014, p.7).</p> <p>El valor equidad se deslinda del valor igualdad para poder lograr ese grado máximo de justicia que requiere, ya que permite dar a unos más y a otros menos según corresponda en virtud de las necesidades o habilidades de cada quien; a fin de lograr realmente la equiparación de los derechos y deberes de los ciudadanos.</p> <p>Los/las informantes consideran como sinónimos a los valores equidad e igualdad, cuando en realidad son conceptos que se contraponen.</p>
	f) Integridad	<p>Estudiante 1: yo no he escuchado nada que... mira que un regalo por la materia,(f)</p> <p>Egresada 1: es como la recapitulación de todos esos valores juntos.(f)</p>	<p>Integridad. “el hábito de actuar con justicia y coherencia, siguiendo principios rectos y una motivación orientada a fines buenos.” (Bosch y Cavalletti, 2016).</p> <p>El valor integridad amerita coherencia entre los principios que rigen el interior de la</p>

Categorías Individuales		<p>Egresada 2: dijeron que nosotros teníamos aquí... que hacíamos malas... malas nuestras funciones, y que estábamos haciendo cosas que no estaban dentro de la... de lo legal, hubo como un roce a nuestra integridad;(f)</p>	<p>persona y la conducta externa, partiendo de que los principios que considera valiosos son rectos. Los/las informantes, -en términos generales- no tienen claridad sobre lo que significa el valor integridad; lo equiparan con otros valores como honestidad y justicia.</p>
	g) Libertad	<p>Estudiante 1: cada quien decide que hacer.(g)</p> <p>Estudiante 3: Si comparto la idea de mis compañeros, siempre y cuando cumplamos(g)</p> <p>Egresada 1: no compagina mucho con la parte... ni laboral ni estudiantil; en el sentido de que nosotros nos regimos por unas normas, unos procedimientos, nosotros no podemos pasarnos de ahí; (...)porque incurrimos en... en errores y hasta podemos ser demandados(g)</p> <p>Egresada 2: ella (<i>su jefe</i>) nos da la libertad a nosotros de..., no de escoger pero sí, de decir en qué área me siento más libre, más plena para ejercer mis funciones, (...)En la parte de la formación, no, nunca nos dieron ese... ese valor.(g)</p>	<p>Libertad. Es “la autodeterminación que aunque lleva limitaciones de carácter ético representa la concepción de actuar en sentido político conforme a la ley del Estado.” (López, Bracho y González, 2004, p.2)</p> <p>El valor libertad permite a una persona realizar algo por su propia voluntad o iniciativa dentro de los límites éticos (control interno) y legales (control externo).</p> <p>Respecto al valor libertad, se aprecia en los/las informantes una noción cercana de lo que significa actuar en función de este valor. Sienten que pueden decidir qué hacer dentro de los parámetros normativos.</p>
	h) Dignidad	<p>Estudiante 2: tienes que mantener... no se... todos los valores(h)</p> <p>Estudiante 4: siempre los profesores nos... nos enseñan que... no hay carrera ni más ni menos, que todos en el... en la calle o cualquier organización o cualquier lugar van a necesitar tanto de un educador, como de un relacionista industrial,(h)</p> <p>Egresada 1: Para mí una persona digna es... eso, que el personal y que el jefe sientan confianza de que esa persona es capaz de hacer... de responder por todas las asignaciones sin meter en problemas a nadie.(h)</p> <p>Egresada 2: nosotros como</p>	<p>“valor intrínseco de la persona, derivado de una serie de rasgos que la hacen única e irrepetible,” (Berriain, 2004)</p> <p>El valor dignidad se entiende como la valoración del ser en sí mismo, como un todo, sin entrar a considerar sus virtudes o defectos, es valiosa por el hecho de ser persona, única e irrepetible.</p> <p>Los /las informantes demostraron desconocimiento del significado del valor dignidad, que asociaron a la profesión o en el mejor de los casos a los valores o virtudes que pueda poseer la persona.</p>

			grupo aquí de recursos humanos, siempre estamos unidas(h)	
C5	Formación en Valores	“viene a ser el proceso en el cual el educando, se forma de acuerdo a los Valores, los cultiva, los realiza y los desarrolla personal, social, e históricamente.” (Palomino, (2012)	<p>Estudiante 2: los valores que nos orientan acá sí, en ese aspecto sí, son los valores que nos van a ayudar en el mercado,(a)</p> <p>Estudiante 5: Para mí que cada profesor enseña valores diferentes ¿no?(a)</p> <p>Egresada 1: Yo creo que como tal, no lo hay, (...)Psicología, antropología, hay algunas... una que otra materia donde más o menos nos decían...(a)</p> <p>Egresada 2: siempre vi de parte de los profesores que nos daban las... las clases... siempre tenían responsabilidad, había unos que eran muy puntuales, muy responsables, tenían su ética(a)</p>	Formación de valores en el contexto universitario si la educación incluye el proceso de formación integral y cultivo de la persona, y si los valores son cualidades valiosas, entonces una de las connotaciones de la educación en valores será la de formar y cultivar cualidades valiosas en la persona; (Palomino, 2012, p.114)
Categorías Individuales	a) Percepción del/la Informante		<p>Estudiante 4: Pero más que todo la injusticia y la paz no se relacionan con... con la carrera de Relaciones Industriales,(b)</p> <p>Estudiante 6: nos enseñaba mucho en cuanto a la responsabilidad;(b) teníamos que... que ser puntuales,(b)</p> <p>Egresada 1: en la responsabilidad.(b)</p>	<p>“El reconocimiento de un componente intelectual en la formación de valores, permite inferir que el sistema de contenidos de cualquier asignatura es susceptible de ser aprovechado en esa dirección, condicionando una unidad dialéctica entre la asimilación de contenidos y la formación de convicciones, “... entre enseñar ciencias, artes y lenguas e inculcar buenas costumbres”.”. (Almaguer, 2011, s/p)</p> <p>Resulta fundamental para el ejercicio eficiente de la profesión, un sustento valorativo que debe forjarse en las aulas de clases, a la par de la transmisión de conocimientos.</p> <p>Los/las estudiantes afirman recibir formación sobre valores profesionales, sin embargo, en las categorías precedentes específicas sobre este aspecto, fue poca la información obtenida que reflejara comprensión sobre el significado de los mismos. En el caso de las egresadas, aunque se distingue un conocimiento más cercano de los valores, consideran no haber recibido formación al respecto, lo que deja en evidencia ciertas debilidades en la formación que deben recibir.</p>
	b) Experiencia			
C6	Competencias Profesionales	“Conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un carácter esencial y general permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en su campo profesional.” (Zúñiga, 2011 citando a Fuentes 2000),	<p>Estudiante 1: este... sí... sí se desarrollan.</p> <p>Egresada 1: Bueno..., en parte no.</p> <p>Egresada 2: ¿El desarrollo de competencias? Yo creo que sí, porque si yo obtuve los conocimientos que me dieron,</p>	Educación durante toda la vida. (Delors, 2000). Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. De acuerdo a este informe de la Unesco sobre la educación para el siglo XXI, la formación universitaria para formar profesionales competentes debe comprender mucho más que conocimientos (aprender a conocer); se hace necesario que se procure fundarla sobre los cuatro pilares, en donde las habilidades (aprender a hacer) y los valores (aprender a ser y aprender a convivir) requieren una mayor atención, para que puedan alcanzar una formación que les permita desempeñarse eficientemente.

Categorías Individuales	a) Conocimiento	<p>Estudiante 2: lo que tu ves aquí en lo teórico, luego vas a la empresa y lo estás viendo, y ya tienes el conocimiento;(a)</p> <p>Egresada 1: Los conocimientos bueno, como te digo, Relaciones Industriales tiene que ver con todas las carreras, si, vimos un poquito de cada cosa,(a)</p> <p>Egresada 2: a nosotros nos dan los conocimientos en la universidad,(a)</p>	<p>Educación durante toda la vida. (Delors, 2000). Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.</p> <p>Aprender a conocer, que comprende el conocimiento de una cultura general amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias; ello supone la necesidad de aprender a aprender para sacar el mayor provecho de la educación a lo largo de la vida.</p> <p>Los/las informantes consideran que son formados como profesionales competentes, no obstante, se evidencia que lo que ellos consideran como una formación completa, se basa únicamente en el conocimiento (aprender a conocer)</p>
	b) Habilidades	<p>Estudiante 1: Si, más que todo en estos últimos semestres, es donde más hincapié... (...)De las habilidades (b)</p> <p>Egresada 1: yo considero que cuando uno llega al trabajo hace muuuchas cosas que yo considero que no vistes en la carrera pues; esa sería la parte de la habilidad... la habilidad no... no la vi pues, reflejada en..., porque la habilidad y la destreza la adquiere uno en el tiempo cuando va trabajando,(b)</p> <p>Egresada 2: Las habilidades las desarrollé aquí como tal(b)</p>	<p>Educación durante toda la vida. (Delors, 2000). Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.</p> <p>Aprender a hacer, que procura además de una calificación como profesional, la adquisición de competencias que brinde a las personas la capacidad y formación que se amerita para afrontar las situaciones imprevistas que pueden presentarse en el desempeño profesional y a trabajar en equipo.</p> <p>La capacidad y la formación necesarias para “aprender a hacer” están referidas a las habilidades, es decir a la destreza y pericia necesarias para poner en práctica de manera eficiente los conocimientos adquiridos. En este punto cabe considerar la teoría sociocultural de Vigotsky que sostiene que el aprendizaje inicia en el entorno social, mediante el lenguaje como instrumento que le capacita para lograr el desarrollo de funciones mentales superiores, verbigracia el aprendizaje, la resolución de problemas, la atención voluntaria y la autorregulación. Afirma además, que el aprendizaje se da a partir de la observación y participación con otros, y es través de esa interacción que se desarrollan las habilidades mentales superiores, que con el tiempo se interiorizan logrando que la persona sea capaz de actuar por sí sola. Lograr esa capacidad de autodeterminación resulta fundamental si se quiere lograr un profesional con las destrezas necesarias para ejercer su profesión con responsabilidad social y en un contexto globalizado.</p> <p>Se evidencian importantes limitaciones respecto al desarrollo de habilidades y manejo del lenguaje, especialmente en los/las estudiantes: abundante uso de muletillas, dificultades para expresarse, etc.</p>

Categorías Individuales	c) Valores		<p>Estudiante 5: Valores como tal así de la Facultad no se,</p> <p>Estudiante 2: Lo que en la casa nos enseñan.</p> <p>Egresada 1: los valores pues... todo eso que te he dicho ya... no los vi(c)</p> <p>Egresada 2: los valores no me los dieron como tal, pero ya los valores, ya los traía conmigo desde mi casa.(c)</p>	<p>Educación durante toda la vida. (Delors, 2000). Se fundamenta en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.</p> <p>Aprender a vivir juntos; aspecto sobre el cual de manera especial se llama la atención en el informe, basado en la necesidad de fomentar el desarrollo de “la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz”.</p> <p>Aprender a ser, que procura el desarrollo de la propia personalidad en condiciones que se fortalezca en el ser la autonomía de juicio y de responsabilidad personal.</p> <p>El arraigo del/la profesional de Relaciones Industriales a un acervo valorativo resulta fundamental para el ejercicio competente, si se toma como base lo señalado por Montserrat y Delgado (2010) en su trabajo sobre Ética de la gestión de recursos humanos, en donde puede notarse la necesidad de la formación en valores para el cumplimiento de las actividades propias de seis subsistemas de Administración de Recursos Humanos: Admisión de personas, Aplicación de personas, Compensación de personas, Desarrollo de personas, Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas y Monitoreo de personas.</p>
-------------------------	------------	--	--	--

(Elaboración propia)

Realizado el proceso de contrastación, interpretando la información recolectada desde los referentes teóricos desarrollados en el capítulo II; se puede decir que existe una ruptura entre las vivencias de los/las informantes y los objetivos que persigue la formación universitaria en el contexto global; e incluso, se percibe una brecha importante entre la visión que tienen los/las estudiantes y la visión de las egresadas en relación a la eficiencia de la formación que reciben y el desarrollo de valores como eje transversal para el desarrollo de competencias profesionales.

Consideraciones finales

El presente estudio se fijó como propósito de investigación: Conocer los valores profesionales como eje transversal de la educación para la formación de competencias básicas en estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo; de manera más detallada, se procuró saber cuáles son los valores profesionales que deben orientar el proceso de formación universitaria de quienes estudian Relaciones Industriales, como un eje transversal o hilo conductor que logre el desarrollo de competencias básicas en los profesionales, y, de qué modo la Universidad transmite esos valores a sus estudiantes, de modo que se logre esa formación integral que se impulsa desde la Unesco, a fin que los egresados sean profesionales capaces de desempeñarse de manera eficiente en el ejercicio profesional.

Para alcanzar tal propósito se propusieron cuatro acciones específicas, señaladas en el capítulo I, no obstante se mencionan a continuación para facilitar la comprensión de los señalamientos que se van a realizar:

1. Describir la formación en valores que reciben quienes estudian Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.
2. Analizar las competencias profesionales relacionadas con valores profesionales de quienes estudian Relaciones Industriales.
3. Conocer los valores profesionales importantes para quienes estudian Relaciones Industriales.
4. Interpretar las prácticas profesionales de quienes estudian Relaciones Industriales a partir de los valores que reciben en la Universidad de Carabobo.

La formación en valores que reciben los/las estudiantes de Relaciones Industriales en su criterio es muy completa, sin embargo, cuando se interpreta la información suministrada por ellos/ellas en relación a la noción que poseen sobre valores; queda en evidencia las debilidades

que la formación recibida presenta respecto al eje valorativo; ya que no se aprecia dominio sobre los significados de los valores, ni sus aplicaciones en la cotidianidad del contexto universitario. Haciendo esfuerzos lograron identificar situaciones particulares que estiman como formación en valores desde el desempeño docente, vinculados casi exclusivamente a la puntualidad y la responsabilidad en la entrega de trabajos; en ningún caso, mencionaron situaciones de educación formal sobre este aspecto. Asimismo, de la revisión del programa de estudios, realizada a fin de ratificar la información suministrada por las egresadas entrevistadas, se pudo corroborar que tal como lo afirmaron, no existen materias vinculadas a formación en valores, ni tampoco, se encontró evidencia alguna, sobre la incorporación formal de valores en los programas de las materias; sino que en algunas materias como psicología y dinámica de grupo (optativa), ellas percibieron el abordaje de algunos valores. La situación observada resulta distante de las metas fijadas a nivel mundial sobre la educación, que persigue una formación integral fundada en 4 pilares básicos: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos. El desarrollo de la educación universitaria sobre esos cimientos, permite, además de la transmisión de conocimientos, el desarrollo de habilidades y prácticas valorativas que garantizarían la formación de un profesional competente, comprometido y consciente de la labor social que cumple su profesión en un contexto global. En este sentido, la investigación revela que la formación universitaria de los profesionales en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, se encuentra fortalecida en relación a la transmisión de conocimientos y se ocupa ligeramente del desarrollo de habilidades, dejando de lado la formación en valores, eje importante para el ejercicio eficiente de la profesión.

En relación a las competencias profesionales de quienes se forman en la carrera Relaciones Industriales, analizadas desde las conductas valorativas que deben poseer para que sean considerados eficientes en el ejercicio; se pudo conocer que los valores acompañan el desarrollo

de varias actividades primordiales que deben cumplir quienes desempeñan esta profesión. Así por ejemplo, según señalan Monserrat y Delgado, (2010) en procesos como: Reclutamiento y selección de personal, diseño de cargos, evaluación de desempeño humano, relaciones con los empleados, cálculos de remuneración, incentivos y beneficios; deben tomarse en cuenta consideraciones éticas de valor tales como: Honestidad, igualdad, respeto, diversidad, justicia, equidad, honestidad, libertad y dignidad. La importancia de éstos y otros valores en el desempeño profesional, es corroborada por las egresadas, quienes sostienen no haber recibido formación ni en valores, ni en habilidades, pero comprenden la importancia de estos elementos en la práctica profesional, para lograr un trato respetuoso, amable y comprensivo hacia los/las trabajadores/as, y poder dar respuestas efectivas y oportunas a trabajadores/as y empleadores/as. Teniendo presente que las competencias profesionales están conformadas por tres elementos convergentes: conocimientos, habilidades y valores profesionales, es comprensible que la ausencia de dos de sus tres elementos: habilidades y valores profesionales, dificulten al egresado desempeñarse de manera trascendente en su campo profesional.

Los valores son en términos generales, principios que rigen la conducta humana; se habla de valores profesionales cuando el orden jerárquico de éstos se organiza en función de una profesión determinada. Los valores profesionales que orientan el desempeño de los Licenciados/as en Relaciones Industriales, presentados en este estudio, no se consideran una lista definitiva, ni se trata de un trabajo acabado, solamente se procuró distinguir los valores estimados en tres contextos: A nivel mundial partiendo de los establecidos en el informe mundial de la Unesco “Educación para toda la vida”: Pluralismo, comprensión y paz; a nivel local se consideró de interés los valores institucionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, donde funciona la Escuela de Relaciones Industriales: Justicia, honestidad y respeto; y por último, enfocados a la profesión, se seleccionaron valores vinculados

a procesos que cumplen los egresados de ésta profesión, partiendo del trabajo de Monserrat y Delgado (2010); estudio de particular importancia, en virtud de la autoridad de Delgado para abordar el tema, por cuanto se desempeñó como Directora de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo durante varios años, estos son: Compromiso, Responsabilidad, Igualdad, Equidad, Integridad, Libertad y Dignidad. Al tratar de abordar, la noción de los/las estudiantes y egresadas sobre cuáles valores resultan más relevantes a su profesión, se percibió poca claridad al respecto, además de escasa comprensión sobre la importancia de los mismos y ligero dominio de su práctica en la cotidianidad. Por otro lado, las egresadas entrevistadas, fueron muy categóricas al sostener que no recibieron formación sobre estos valores durante su paso por la universidad.

En cuanto a las prácticas profesionales y su vinculación con valores, las egresadas ayudaron a interpretar la función de éstos en el ejercicio; manifestaron que en el trabajo diario, ameritan de los valores para ser eficientes en el cumplimiento de sus funciones. Desde su perspectiva, es fundamental la comprensión para ayudar a los trabajadores cuando solicitan su orientación; la paz para mantener en equilibrio su ser interior y la relación con los demás (compañeros/as, trabajadores/as, jefes); la honestidad para hablar con la verdad a los/las trabajadores/as; la responsabilidad para realizar a tiempo los cálculos de los beneficios de los trabajadores/as, entre otros. Esta vivencia expresada por las egresadas concuerda con la visión de Monserrat y Delgado, respecto a la necesidad de orientaciones éticas en el cumplimiento de los procesos de recursos humanos.

En otro orden de ideas, vale mencionar dos hechos de los que no se pudo dejar constancia, sin embargo, no dejan de ser interesante mencionarlos, por cuanto redundan en los resultados obtenidos. El primer hecho se basa en la similitud de lo expresado por los/las estudiantes en el grupo focal que sirvió de sustento al presente estudio y la información obtenida en dos

oportunidades anteriores cuando se realizó la misma actividad con otros/as estudiantes (la cual se perdió por problemas técnicos); y el segundo, las dificultades afrontadas para obtener definiciones de valores más o menos formales. Estos elementos evidencian las limitaciones que se deben afrontar para implementar la formación en valores de manera reflexiva.

Abordar la formación en valores de esa manera, reflexiva y deliberada, considerando la debilidad que se percibe en los/las estudiantes, puede iniciarse conociendo el nivel de desarrollo moral alcanzado por éstos, para lo cual, resulta de gran soporte la teoría del juicio moral de Lawrence Kohlberg; para posteriormente, enfocarse al desarrollo de valores profesionales en donde la participación del/la instruido/a resulta fundamental, ya que su eficacia se determina por el nivel de internalización de esos principios éticos; en este sentido el apoyo que brinda la teoría sociocultural de Lev Vigotsky resulta evidente.

Aprovechando las bondades de la orientación fenomenológica, se considera importante abordar un aspecto que no estaba planteado en principio, sino que deviene de la recolección de la información, esto es, la notoriedad del rol docente en la formación en valores. Los/las estudiantes, al suministrar la información, tendían a vincular sus respuestas con vivencias del aula de clase asociadas al desempeño docente, de manera positiva o negativa, es en ellos/as en quienes perciben su principal roce con los valores en la formación universitaria; esto lejos de ser una obstáculo, debe ser visto como una excelente oportunidad para el desarrollo de un sustento valorativo en la formación, mediante la integración de los valores como un eje transversal, en los programas de cada materia, teniendo conocimiento que el sistema de contenidos de cualquier asignatura es susceptible de ser aprovechado en esa dirección; sin necesidad de abordar actividades de mayor envergadura como cambios en el currículo. Debe tenerse presente que el afianzamiento de los valores como principios que rigen la conducta se logra a partir de la vivencia y práctica de los mismos, más allá del desarrollo de charlas o clases al respecto.

Ya para finalizar, debe tenerse presente que los valores forman parte de las competencias básicas que toda persona debe poseer para convivir en paz, de allí la trascendencia de abordar este pilar de la educación, a nivel universitario. La meta de lograr profesionales competentes con conocimientos, habilidades y valores, no es una utopía, solo es necesario reconocer las debilidades, asumir el compromiso y caminar en ese sentido.

Lista de referencias

- Aguilar, M. A. Castañón, N. (2013). Una visión sobre la educación para la paz. *Humanidades y Ciencias de la Educación*. Almanaque # 3/ Julio 2013. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4749026.pdf>.
- Almaguer, A. (2011). La concepción axiológica y el proceso formativo. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Vol 3, N° 27. Recuperado de: www.eumed.net/rev/ced/27/asgg2.htm.
- Ansa, M. (2009). Valores institucionales en el personal administrativo de la universidad del Zulia. *Formación Gerencial*, Año 8 N° 2. Recuperado de: produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/download/622/622.
- Añez, O. Lúquez, P. Velazco, W. (2010). Interiorización de valores por los estudiantes de bioanálisis durante su formación profesional. *Educación en Valores*. Vol. 2 N° 14. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n14/art1.pdf>
- Arana, M. Batista, N. Ramos, A. (2003). Los valores en el desarrollo de competencias profesionales. *Monografías Virtuales. Organización de Estados Iberoamericanos*. Número 3. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia03/vivencia03.htm>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.

- Barba, L. Alcántara, A. (2003). Los valores y la formación universitaria. *Reencuentro*. Núm. 38, diciembre, 2003, pp. 16-23. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003803>
- Barbella de S., S. (2011). Jerarquización de 18 valores en estudiantes de pregrado y postgrado de la escuela de medicina de la Universidad de Carabobo. *Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Vol. 1 N° 15. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n15/art01.pdf>
- Barón, L. Barón, N. Rueda, M. (2014). La educación en valores y las matemáticas. Una experiencia universitaria. *Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Vol. 2 - N° 22. 3-15. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n22/Vol22n22014.pdf>
- Beriain, I. (2004). Consideraciones sobre el concepto de dignidad humana. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1217052.pdf>
- Bosch, M. Cavallotti, R. (2016). ¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial? *Revista Empresa y Humanismo* Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) Volumen XIX N° 2. 2016. 51-68.
- Casares, P. M., Carmona, G., Martínez-Rodríguez, F. M. (2010). Valores profesionales en la formación universitaria. *Scielo Revista Electrónica de Investigación Educativa REDIE volumen.12 spe* Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412010000300004

- Daros, W. R. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, vol. XIV, núm. 1, pp. 73-112
Universidad Adventista del Plata Libertador San Martín, Argentina. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25914108>
- Delors, J. (2000). La educación encierra un tesoro. *Ediciones Unesco*. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>
- Díaz, L. A. (2011). *Visión investigativa en ciencias de la salud (Énfasis en paradigmas emergentes)*. Valencia, Venezuela.
- Díaz-Serrano, J. (2015). El desarrollo del juicio moral en Kohlberg como factor condicionante del rendimiento académico en ciencias sociales de un grupo de estudiantes de educación secundaria. *Vol. 19(3)*. 1-14. Recuperado de: doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-3.8>
- Ferrer, T. y Guijarro, M. (2007). Alta Gerencia Universitaria. Su visión ética y de valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Venezolana de Gerencia*. volumen.12 n.38.
Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000200005
- García de García, R. (2014). El Docente como Modelo en la Educación en Valores. *Ciencias de la Educación*. Vol. 24, Nro. 44. 204-228 Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n44/art13.pdf>.
- Gervilla, E. (1998). Educación y valores. *Filosofía de la Educación hoy*. Madrid: Dykinson.
Recuperado de: <http://www.ugr.es/~fjjrios/pdf/Tice4-ValorEducacion.pdf>
- Gómez, I. (2005). Las competencias profesionales: Una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*. Volumen 8. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2040750.pdf>

- Gurdian-Fernández, A. (2007). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. Recuperado de: <https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Ibarra, G. (2007). Ética y valores profesionales. *Reencuentro*. Núm. 49. 43-50. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004907>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado de: www.corteidh.or.cr/tablas/26015.pdf
- Jares, X. R. (2002). Aprender a convivir. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. No. 44. 79-92. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/249633.pdf>
- León O. (2004). *Interculturalismo y justicia social. Autonomía e identidad cultural en la era de la globalización*. Recuperado de: <http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/155/V45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llapa-Rodríguez, E. (2008). El valor del compromiso. *Business&marketingschool*. Recuperado de: [Https://www.usp.br](https://www.usp.br).
- López, J. R., Bracho de López C., y González de Gélvez R. (2004). La libertad como valor. *Educación en Valores*. No. 1, 106-113. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/a1n1/1-1-8.pdf>
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte de la metodología cualitativa*. México: Trillas
- Monserrat, J. y Delgado de Smith, Y. (2010). Ética en la gestión de recursos humanos. *Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Vol. 2 N° 14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4274420.pdf>.

- Palomino, J. (2012). Concepto de educación en valores en los estudiantes de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Horizonte de la Ciencia* 2 (2), Recuperado de: www.oei.es/historico/salactsi/ispajae.htm
- Pavie, A. (2012). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial*. (Tesis doctoral) Universidad de Valladolid España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2794/1/TESIS297-130508.pdf>
- Quilarte, A. M. (2009). *Elaboración de un video como recurso instruccional para la educación en valores*. (Trabajo de grado para especialización) Universidad Nacional Abierta. Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t36634.pdf>
- Ramos, M. G. (1999). Teorías para educar mejor en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. *Revista de Educación*. Universidad de Carabobo. No. 16. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a8n16/8-16-3.pdf>
- Rojas, B. C. (2007). La axiología como eje transversal, en la gestión del talento humano. *Revista Educación en Valores*. Vol. 1, N° 7. 8-22. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-1.pdf>
- Rojas de Escalona, B. (2007). *Investigación cualitativa: Fundamentos y praxis*. Caracas; Venezuela: UPEL, 2007.
- Rojas, M. E. (2009). La Axiología y el Currículo Subyacente en la Formación Profesional - Humanista Universitaria. *Academia*. Vol. 8. (15) 48 – 54. Trujillo, Venezuela. Recuperado de: www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/29814/1/articulo4.pdf
- Robledo, J. (2009). Observación participante: informantes claves y rol del investigador. *Nure Investigación*. n° 42, Recuperado de:

http://web2014.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/obspar_formet42.pdf

Sanabria, J. R. (2005). Axiología. *En Ética*. (pp. 67-77). México: Porrúa. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5420547.pdf>

Tejeda, R. (2011). Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 55/4 Recuperado de: <http://rieoei.org/deloslectores/3478Tejeda.pdf>

Zúñiga, G. (2011). Fundamentos Teóricos Esenciales de la Formación Laboral a partir del Enfoque por Competencias. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Vol. 3, No. 27. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/27/gzc2.htm>

“todo lo que es verdadero, todo lo honesto, todo lo justo, todo lo puro, todo lo amable, todo lo que es de buen nombre; si hay virtud alguna, si algo digno de alabanza, en esto pensad”

Filipenses 4:8

La Biblia, versión Reina Valera