

La promoción de valores en los alumnos en una organización adaptándose a los cambios. Caso Universidad Autónoma de Nayarit

DRA. MA. DEL REFUGIO NAVARRO HERNÁNDEZ¹
M. EN C. MA. ELVA ANZALDO VELÁZQUEZ²
M.C.A. MARINA SUÁREZ FLORES³

Resumen

Un proceso de reforma sólo es posible cuando se involucran los sujetos, construcción impregnada de una pluralidad de saberes, ideales, percepciones y construcciones sociales, que producen juegos discursivos construyendo un imaginario social sobre la universidad. Dicha situación adquiere especial relevancia, al considerar la incertidumbre valorativa que vive la sociedad, como consecuencia de la pérdida de referentes o también por la multiplicidad de éstos, pero insuficientes. El presente trabajo ofrece una mirada a la promoción de valores en el aula en una organización educativa que lleva a cabo un proceso de reforma ante los incesantes cambios del entorno, el cual le plantea retos y demandas que impactan en todos los ámbitos universitarios. Se utiliza el cuestionario diseñado por García y otros (2000) para estudiar la dimensión ética profesional del docente, aplicado a 34 profesores participantes en cursos de capacitación (junio-julio 2009), elegidos por su interés en cambiar su práctica.

Palabras clave: organización social, cultura organizacional, reforma universitaria, valores

Abstract

A process of reform is only possible as long as the subjects get involve, construction impregnated with a plurality of wisdom, values, perceptions and social constructions, which produce discursive games constructing the social imaginary about the university. The above mentioned situation has special relevancy on having thought the uncertainty that the people live, as consequence of the loss of modals or also for the multiplicity of these, but not enough.

The present document offers a look inside the promotion of values in the classroom in an educational organization that carries out a reform process to the incessant changes in the educational environment, which planning challenges and demands that impact in all the structure of the university. Using the questionnaire designed by Garcia and others (2000) to explore the ethical dimension of the teachers, applied to 34 teachers participating in training courses (june-july 2009) chosen for their interest in changing their practice.

¹ Profesora de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Nayarit.

² Profesora de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Nayarit.

³ Profesora de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Nayarit.

Key words: social organization, organizational culture, university reform, values.

El objeto de estudio

Los nuevos escenarios se caracterizan fundamentalmente por la velocidad del cambio, ésta es su nota más determinante. En esta dinámica, la educación no queda fuera, pues en el ámbito laboral se encuentra con la obsolescencia de algunas profesiones, con el surgimiento de nuevas carreras, ya que las prácticas sociales y profesionales están cambiando. En este contexto la Universidad se enfrenta al reto de su transformación.

En los procesos de reforma que se han llevado a cabo en México se pueden identificar dos ópticas: una fundamentada en la racionalidad emanada de la globalización, los mercados, la competencia, en suma, la empresarización y mercantilización de la educación y, otra que trata de rescatar y preservar su sentido social y humanista que promueve y se sustenta al mismo tiempo en la cooperación, la solidaridad, la ética la democracia y la justicia. En esta dicotomía se llevan a cabo las acciones para la reforma de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN).

La UAN inició su proceso de reforma en el tercer año del nuevo milenio, con una intensa actividad de toda la comunidad universitaria, orientada principalmente a cambios en el modelo académico que incluye las tres funciones sustantivas, confiriéndosele a los cuerpos académicos la responsabilidad de su desarrollo y por ende al docente, como principal actor. En los intentos por armonizarse a las demandas del entorno, se inician cambios en los procesos formativos por ejemplo currículum con base en competencias, con cierta flexibilidad, inclusión de las prácticas profesionales y el servicio social al plan de estudios, etc.; en el caso de la investigación y la vinculación estas se promueven a partir de los cuerpos académicos. Así mismo se reorganiza la estructura académica: las unidades académicas (antes facultades) y algunos programas educativos se aglutinan en áreas de conocimiento; se impulsa la certificación de procesos administrativos y la acreditación de programas educativos.

Sin embargo, el conocimiento al interior de la Universidad se vuelve estático, se siguen reproduciendo los viejos modos, aún cuando existe una nueva estructura organizacional, éstas no posibilitan la producción y distribución social del saber, ya que no ha ido acompañada de acciones formativas del recurso humano, acordes con las características de la reforma, que desarrollen actitudes, valores y comportamientos orientados a la construcción de un sentido de identidad y pertenencia.

Los documentos oficiales (UAN, 2002) y en los programas de estudio de las unidades de aprendizaje (así se les ha denominado a las asignaturas), incluyen un discurso orientado a la formación de valores, actitudes y comportamientos social y profesionalmente deseables, aunque los planes de estudios solo incluyen unidades de aprendizaje relacionadas con la preparación profesional.

Dicha situación adquiere especial relevancia, al considerar la incertidumbre valorativa que vive la sociedad, como consecuencia de la pérdida de referentes o también por la multiplicidad de éstos, pero insuficientes desde la óptica global. El eclecticismo valoral acrítico y amoral está presente, prevalece un proceso de individualización que se caracteriza por el “debilitamiento de la autoridad, importancia suprema de la información como fuente de riqueza y poder, mitificación científica (...), promoción simultánea del individualismo exacerbado y del conformismo social, obsesión por la eficiencia, primacía de la cultura de la apariencia, el imperio de lo efímero en el paraíso del cambio, mitificación del placer y la pulsión como criterios del comportamiento correcto, el culto al cuerpo y mitificación de la juventud” (Tejada, 2001), comportamientos presentes en las diferentes prácticas académicas en general y en particular en la práctica educativa.

Las preguntas planteadas en relación con lo anterior son: ¿la UAN en su proceso de reforma considera explícitamente la formación de valores en sus profesionales?, ¿qué valores promueve la UAN?, ¿es el docente consciente de su responsabilidad en la formación de valores?, ¿cuáles son los valores que detentan los profesores?

Tomando en cuenta estos interrogantes, surgen los siguientes objetivos de investigación:

- Determinar los valores que se promueven en la UAN a partir del nuevo modelo educativo.
- Identificar los valores presentes en la práctica educativa del profesor.
- Describir los valores que se promueven en el alumnado a través del currículum por competencias profesionales.

Procedimiento metodológico

La población en estudio fueron 34 profesores universitarios en proceso de capacitación docente en los diferentes cursos ofertados por la UAN (junio-julio de 2009), elegidos por su interés en formarse y actualizarse con el deseo de cambiar su práctica docente. Su perfil básico es el siguiente: 18 son

docentes masculinos y 16 docentes femeninas, respecto a la edad se encuentra que la mayoría rebasa los 40 años (25 docentes); en relación a la antigüedad 14 tienen más de 20 años laborando y el resto menos de 15 años, y la escolaridad máxima de la mayoría es de maestría. Esta es una muestra de la amplia experiencia que tienen en el ejercicio profesional docente, lo que permite inferir que son personas calificadas para contestar el presente cuestionario.

La información se obtuvo utilizando el cuestionario diseñado por Rafaela García y otros (2000) para estudiar la dimensión ética profesional del docente, el cual consta de tres apartados: a) Conocimiento, actitudes, opiniones y expectativas hacia la ética profesional docente; b) Valores que promueve la universidad y c) Valores del profesorado. En este trabajo se presentan resultados parciales. Los datos obtenidos se procesaron en una base de datos en Excel con los cuales se calcularon los porcentajes de acuerdo a las respuestas proporcionadas por los docentes.

Organización y cultura organizacional

El hombre tiene múltiples necesidades, tales como la alimentación, el vestido, la vivienda, la seguridad; así como necesidades de tipo afectivo, de reconocimiento y de autorrealización (Maslow 1943, en Hernández, 2007) y la manera en que mejor ha podido satisfacerlas es a través de las organizaciones, ya que de ellas se obtienen una gran cantidad de satisfactores en forma más efectiva y eficiente. Las primeras y más antiguas organizaciones fueron las tribus y la familia; conforme el grupo social fue complejizándose, se crearon otras, y día con día surgen más con diferentes formas constitutivas, estructuras, tamaños, giros y objetivos.

En un entorno que cambia con rapidez, les implica adaptarse constantemente y enfrentar problemas crecientes que competen a la ética y la responsabilidad social, así como encontrar formas efectivas de motivar a los empleados (lograr identidad y pertenencia) para el trabajo en equipo que contribuya al logro de las metas organizacionales. En resumen, las organizaciones impactan en mayor o menor medida, en todos los aspectos de la vida del hombre (Hall, 1986, en Hernández, 2007). El concepto aportado por Robbins (2005: 16) da cuenta de estas características: “una organización es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad. Cuenta con tres características: 1) Tiene una finalidad, es decir la meta o metas que se pretenden alcanzar; 2) Se compone de personas para realizar el trabajo; y 3) Crean una estructura deliberada para poder trabajar”.

El papel que desempeñan las organizaciones en la sociedad es crucial, porque no sólo proporcionan bienes y servicios, sino también cubren necesidades de otra índole:

- a los individuos que forman parte de ellas, les confiere sentimiento de pertenencia o identidad que conlleva al sentimiento de protección y seguridad.
- tienen un efecto en el comportamiento y actitudes de los individuos que las conforman; por ejemplo: pertenecer a una organización reconocida y prestigiosa, también confiere estas cualidades a sus integrantes.
- proporcionan diferenciación y estratificación, es una de las bases para determinar el estatus social, categorías ocupacionales, así como diferentes niveles de ingresos que, finalmente, reflejan y refuerzan las divisiones sociales que se presentan en la sociedad.

El considerar todos estos elementos, lleva a entenderlas como <culturas>, lo cual implica “observarlas como forma de expresión y manifestación de la conciencia humana, de manera que, trascendiendo las perspectivas de estudios económicos, se focalicen sus aspectos subjetivos, ideológicos, simbólicos, así como su componente imaginario, construido por el hombre, esto acorde con sus necesidades en un momento histórico social.” (Peteiro y otros). Esto es más comprensible desde el significado de cultura que aportan tres áreas de conocimiento: la Antropología plantea a la cultura como el modo de ser y de comportarse propio de una comunidad humana y que se transmite de una generación a otra; a su vez, la perspectiva sociológica contribuye con el carácter de interacción social poniendo el acento en lo grupal, en lo compartido por el conjunto de personas que forman el grupo social, y la Psicología complementa los planteamiento haciendo énfasis en el individuo, sin dejar la dimensión colectiva de la cultura, definiéndola como el conjunto de conocimientos, valores, creencias, etc., que el individuo interioriza y que moldean su personalidad para adaptarse al medio tanto grupal como ambiental en general. Al respecto, Rojo (1993: 19, en Fernández, 2002: 3) acuña una definición que integra los diferentes aspectos y plantea como cultura al “conjunto de conocimientos que el hombre aprende y de valores, creencias e ideas que interioriza para poder enfrentarse a su mundo externo y sobrevivir en una sociedad en la medida en que éstas sean compartidas con el resto de los miembros del grupo. Es una forma de sentir, pensar, actuar y vivir una visión compartida, un conjunto de experiencias comunes”.

Al respecto Peteiro y otros, señalan que “La clave de concebir las organizaciones como culturas no está, como se indica anteriormente, en negar que ella supone elementos de orden pragmático, incluso de carácter formal, material; (...) sino que destaca el análisis de otros procesos: la riqueza en la producción de imaginarios individuales y grupales (propuestos básicamente como valores y

presunciones), que son también productos de la actividad organizacional y se constituyen a su vez en sus propios determinantes.

Con base en lo anterior se retoma la concepción teórico-metodológica de Schein (1985, citado por Peteiro y otros), quien señala que cultura organizacional es "el conjunto de presupuestos básicos que un grupo crea, descubre y desarrolla en el proceso de aprendizaje de cómo lidiar con los problemas de adaptación externa e interna y que funcionan al menos lo suficientemente bien para que sean considerados válidos y enseñados a los miembros como una forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas". De acuerdo con el autor, esta definición contiene tres niveles: artefactos visibles, valores y presunciones subyacentes básicas, los cuales están íntimamente vinculados y por lo tanto los cambios en uno afectan o modifican a los otros.

Existen otras conceptualizaciones que en general giran en torno a un objeto común: los elementos subjetivos y prácticas que hacen posible la cohesión de los integrantes de una organización y el desarrollo de sentimientos de identidad y pertenencia que permitan lograr su éxito. Por lo tanto, identificar la cultura es esencial para las personas que toman decisiones en las organizaciones y trabajan en el sentido de promover los cambios que son requeridos para un mejor desempeño y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad; así también conocerla es un primer paso para la transformación cualitativa e integral de la organización y para planear los cambios estructurales necesarios. Así entonces, la cultura organizacional se construye, puede modificarse, orientarse hacia los fines que se persiguen.

Los anteriores son factores importantes para generar condiciones y capacidades para que una organización logre ser competitiva. En términos empresariales, la competitividad es la capacidad para obtener rentabilidad en el mercado en relación a los competidores. Esta condición se ha convertido en un asunto de primer orden para las empresas que cada día se ven sometidas a la creciente globalización y la aparición de nuevos competidores, los cuales no desestiman esfuerzos por mejorar continuamente.

Pero la competitividad no se limita al mero hecho de competir, sino que va mucho más allá debido a que implica un proceso de mejora continua, de comparación de resultados (Benchmarking) y de búsqueda permanente de la excelencia. La competitividad comienza por el individuo que se esfuerza todos los días por ser el mejor de la clase o el empleado más productivo.

Así mismo, el concepto se extiende a la nación por constituir el agregado de los esfuerzos que hacen todos sus ciudadanos, los líderes políticos y las empresas por salir adelante, mejorar su entorno y colaborar con el desarrollo de la economía y la sociedad.

La competitividad se convierte, entonces, en un modelo esencial entendido “como la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.” (Pelayo) Por lo tanto deberá existir una ventaja competitiva.

La competitividad se logra mediante un proceso de aprendizaje grupal y de largo plazo, convirtiéndose en una estrategia de la organización para lograr y mantener niveles de eficiencia y eficacia. Para ello es necesario considerar dos tipos de competitividad: interna y externa. La primera se refiere “a la capacidad de la organización para lograr el máximo rendimiento de los recursos disponibles”, y a la idea de competir consigo misma, que la lleve a acciones constantes de superación. La segunda implica tomar en cuenta las características del entorno para orientar sus logros hacia el mantenimiento de su posición en el mercado o en el sector que corresponda. Una vez lograda la competitividad externa, la organización deberá monitorear las variables exógenas para considerar su competitividad a largo plazo desde una visión prospectiva y de planeación estratégica.

La universidad: una organización social

La escuela, como organización encargada de la educación formal, han sido el espacio para contribuir a la reproducción y conservación del orden, de la cultura del sistema social (normas, valores y presunciones comunitariamente compartidas y aceptadas) en el que se ubica; aunque toda organización juega este papel, la educativa, a través de la historia, ha tenido esta misión, es su razón de ser el espacio de socialización con base en el conocimiento que la sociedad determina como válido para consolidarse en el tiempo. Por lo tanto, su desarrollo está permeado de contradicciones que le dificultan adaptarse con rapidez a los cambios: en la escuela, como construcción histórica, por un lado debe dar respuesta al problema de la transmisión cultural –convirtiéndose en espacios cerrados-, por el otro en ella se generan gérmenes de cambio y ruptura del orden.

Las universidades no son la excepción, desde su creación y a través de los siglos (del XII al XVIII), han jugado un papel relevante en la sociedad relacionado con la transmisión y conservación del conocimiento socialmente útil, dependiendo de las condiciones socio políticas y económicas de la

época. Es así, que la universidad ha sabido sobrevivir y ocupar un lugar relevante vinculado con las estructuras de poder: político, religioso, cultural y económico, convirtiéndose en un espacio privilegiado para que sus integrantes realicen sus actividades.

A partir de la revolución industrial y sobre todo durante el siglo XIX, las cosas cambian con los nuevos rumbos y condiciones propicias para el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, y por ende con el incremento, en cantidad y calidad, del conocimiento, trascendiendo en la estructura universitaria como organización social y en la incorporación de nuevos campos disciplinarios, nuevas prácticas académicas e investigativas. Estos elementos propiciaron el surgimiento de dos importantes modelos de universidad: el napoleónico francés y el humboldtiano alemán; los que sustentaron la estructura de las universidades norte y latinoamericanas, y han prevalecido todavía, por lo que vale mencionar su característica principal: el primero está organizado por facultades en donde se forman los cuadros de profesionistas que se incorporarán al servicio de un estado financiador, y el segundo, integrado en institutos de investigación especializados y diferenciados de las facultades dedicadas a la docencia. A finales del siglo, las universidades comienzan a perder su inaccesibilidad y se acercan más a las actividades económicas y sociales, abren las puertas a mayor número de la población y de diversos sectores sociales, se vinculan con el mundo del trabajo ofreciendo una formación profesional acorde a sus necesidades.

Actualmente y retomando el concepto de multiversidad acuñado por Clark Kerr, que hace referencia a “un conjunto diferenciado de comunidades y actividades académicas integradas por un nombre, una estructura de gobierno común, y por una serie de objetivos articulados entre sí” (<http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/>), la universidad es entonces un espacio donde se desarrollan una gran cantidad de proyectos, comunidades y culturas en una gama de prácticas que permiten definir “a la universidad, y en general a las instituciones de educación superior, como un complejo híbrido entre organizaciones y sociedades que se articulan como sistemas flojamente acoplados. Dichos sistemas adaptan sus formas de organización en función de factores externos como la evolución de los campos de conocimiento disciplinario o de los campos profesionales, y presiones de índole demográfico, económico o político; así como a factores internos como la modificación de creencias entre las comunidades académicas o las culturas y subculturas institucionales” (Clark Burton R., citado en <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/>).

Como puede identificarse, la universidad construye y al mismo tiempo asume, ciertos rasgos para cumplir su misión de acuerdo a los diversos momentos históricos y sociales: se modifican

estructuras organizativas, los medios para la enseñanza, contenidos y su organización, prácticas e interacciones entre los sujetos, entre otras características.

En estos procesos de transformación, los actores fundamentales son los sujetos de la educación: profesores, estudiantes, funcionarios y trabajadores, esto es, los recursos humanos, que "...además de aprender nuevas formas de manejar las relaciones complejas en los organismos, estos aprenden a considerar los cambios como un proceso natural y no como un fenómeno especial. El proceso de cambio, por lo tanto, puede conjuntarse y fusionarse con los numerosos procesos restantes de la vida de los organismos" (Margulies Raia, 1974, en Peteiro y otros). Para ello, se requiere es necesario que se identifiquen como parte de la organización, asuman el sentido de responsabilidad y compromiso con el cambio.

Factores de competitividad universitaria

Aproximadamente hasta los 80's del siglo XX, las universidades públicas mexicanas tenían poca competencia, por lo que su desarrollo estaba delimitado por los intereses, circunstancias y necesidades internas, y cuando mucho, por las locales y regionales. Actualmente, el entorno la pone frente a grandes retos de alcance nacional y global, así como a las rápidas transformaciones en diversos ámbitos de la actividad humana.

En este trabajo se destacan los siguientes aspectos, como de especial relevancia, por su impacto en el desarrollo de la competitividad en las organizaciones educativas de nivel superior y en especial en las universidades:

- Las tecnologías de la comunicación que posibilitan el intercambio de información sin barreras de tiempo y espacio. Esto ha permitido que las universidades generen la capacidad de diversificar la modalidad de su oferta educativa, pero se requiere tener cuidado en su uso, ya que pueden surgir megauniversidades como "espacios educativos carentes de diversidad, imposibilitados de afirmar las peculiaridades culturales de cada comunidad" (Grünberg, 1997), por ello es necesario entender y utilizar estas tecnologías adecuadamente y en beneficio del país.
- Cambios en los segmentos laborales y estandarización de actividades laborales a nivel internacional. En relación con lo primero, las ocupaciones están sufriendo rápidos cambios originando la decadencia de unas, la emergencia y modificaciones sustanciales de otras, impulsando en las universidades procesos curriculares flexibles y la redefinición de los perfiles

de egreso; a esto hay que sumarle la <globalización de las competencias>, es decir, existen desempeños laborales similares en diferentes países.

- Surgimiento del inglés como idioma base.
- Los procesos de integración regional también están produciendo cambios en lo educativo y cultural, toda vez que propician la movilidad estudiantil y el trabajo profesional en otros países, lo que demanda el reconocimiento de títulos.

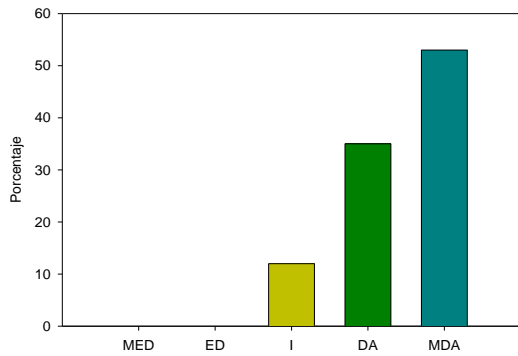
En la actualidad, la tarea fundamental de la universidad es generar conocimiento esencial para no quedarse rezagada en la ola del cambio y contribuir al desarrollo del país. Este objetivo se logra a través de la investigación científica y tecnológica, la creación de nuevos servicios, la formación de recursos humanos y la reflexión política, social y filosófica profunda. Pero es necesario también aprender a aplicar dichos conocimientos y traducirlos en mejoras socioeconómicas para los ciudadanos.

Resultados

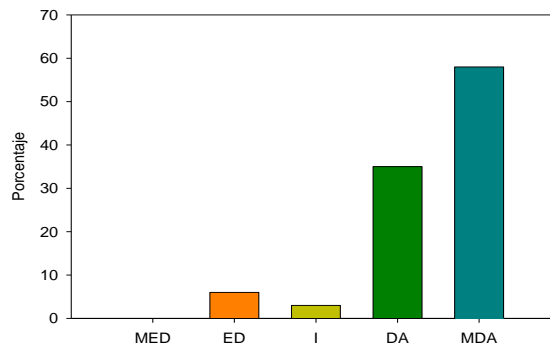
La reforma académica que vive la UAN tiene como principal actor al académico, pues en él descansa el desarrollo de las funciones sustantivas y aplicación de los conocimientos pertinentes, prioritarios y socialmente acordados. Un aspecto central de dicha reforma y con la cual se inició fue el diseño de los currícula con base en competencias profesionales, semiflexibles y orientados hacia la formación integral de los estudiantes. De ahí el papel fundamental del docente universitario en la construcción de procesos formativos que incluyan los valores éticos, cívicos y democráticos, además del desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos en un marco colectivo de aprendizajes significativos.

Al respecto, sólo entre el 50 y 60% de los profesores indican estar “muy de acuerdo” en que promueven el respeto, el compromiso, la confianza, la justicia y la identidad universitaria, así mismo actúan con empatía hacia sus alumnos (ver las siguientes gráficas).

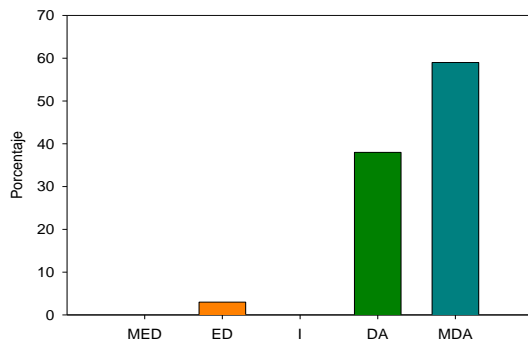
Gráfica 1.
Empatía y comprensión de las necesidades de los alumnos



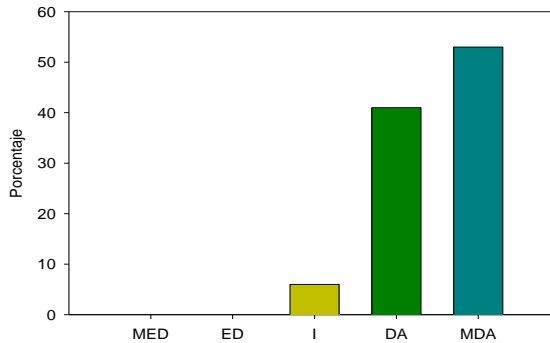
Gráfica 2.
Cumplimiento de compromisos con los alumnos



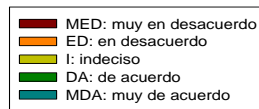
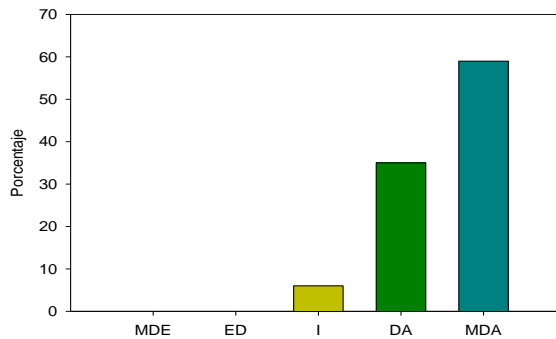
Gráfica 3
Confianza en el aprendizaje de los alumnos



Gráfica 4.
Reconocimiento y apoyo a los alumnos que trabajan y apoyo para el aprendizaje



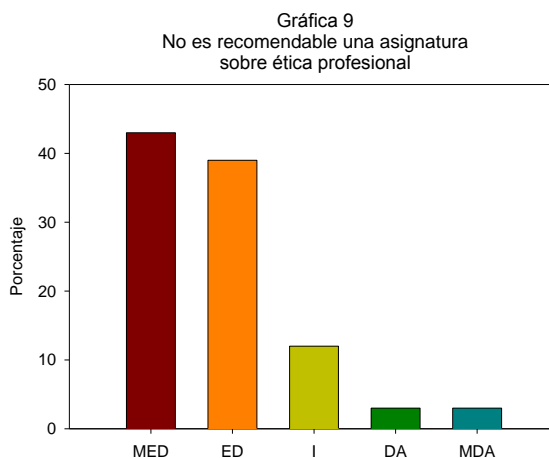
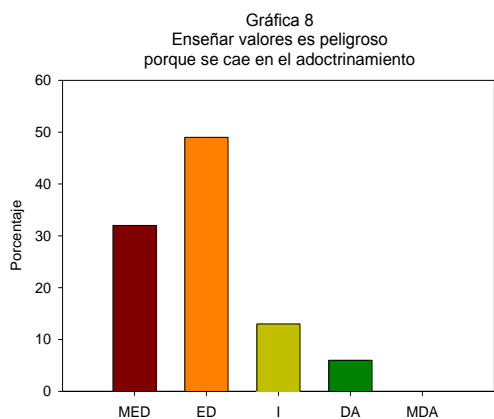
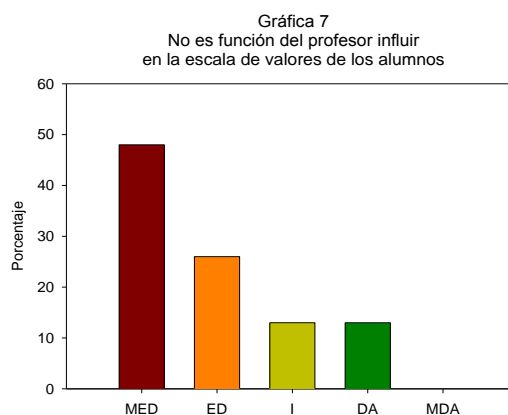
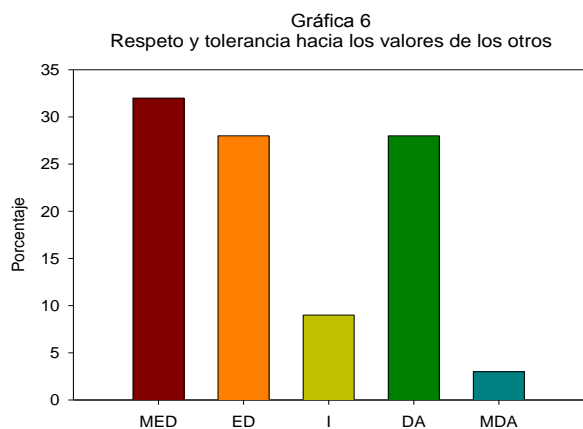
Gráfica 5.
Promoción de sentido de pertenencia universitaria



En relación con esto, la reforma universitaria plantea el desarrollo de competencias genéricas que sean la base para una trayectoria formativa exitosa, las cuales son: Autorregulación, Habilidades de aprendizaje, Comunicación, Trabajo en equipo y Solución de problemas. Estas competencias

explícitamente no manejan valores ni cómo propiciarlos, ni cómo promover su apropiación; probablemente habrá que conceptualizar cada una de ellas para encontrar en su significado este aspecto tan importante en la formación de un profesional, y que existen en el discurso y en el diseño de los programas de estudio donde hay un aspecto denominado “saberes formativos”.

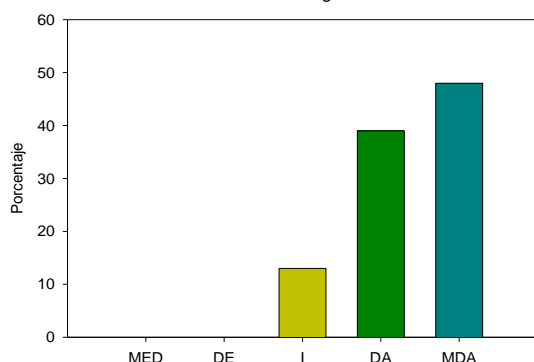
Por el otro, sus respuestas a preguntas relacionadas con la promoción de valores en el marco del “deber ser” de la universidad y del propio profesor, se observan cierta contradicción como puede observarse en las siguientes gráficas, pues por un lado indican estar muy en desacuerdo con el “respeto y tolerancia hacia los valores de los otros”, y por el otro, sus respuestas dan cuenta que la promoción de valores es parte de su actividad docente.



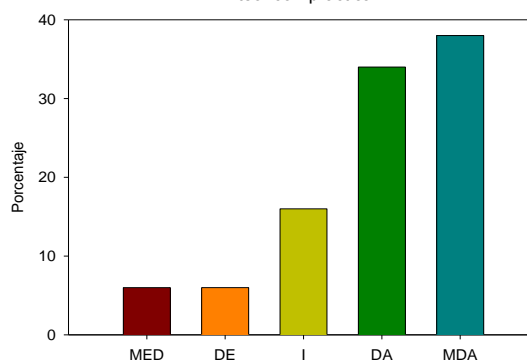
MED: muy en desacuerdo
ED: en desacuerdo
I: indeciso
DA: de acuerdo
MDA: muy de acuerdo

Continuando con las respuestas de los profesores consultados tienen claridad respecto a la formación en valores, lo cual puede ser resultados de su participación en los eventos de capacitación y formación en que han participado y los cuales tienen relación con las características del currículum universitario.

Gráfica 10
La ética profesional debe impregnar todas las asignaturas

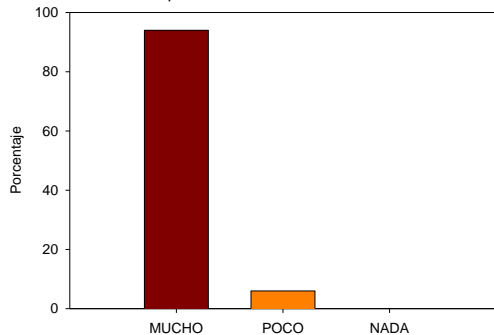


Gráfica 11
Conviene una asignatura de ética profesional teórico - práctica

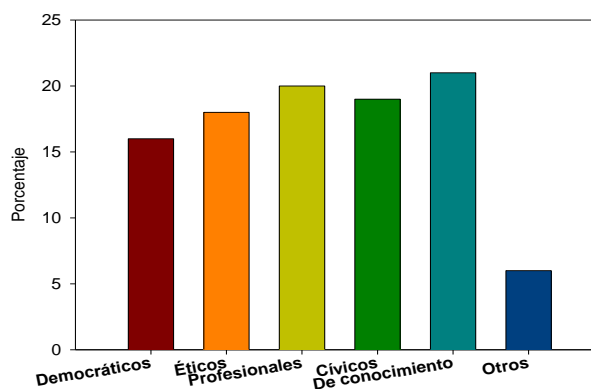


Por este motivo es necesario incorporar en la reforma educativa procesos de capacitación y formación de profesores en los que no sólo se incluya lo disciplinar, sino también los aspectos formativos y educativos que permitan la transformación de la práctica docente; así como realizar mayores y mejores acciones en el marco de la reforma educativa para promover una educación en valores y en actitudes éticas que el futuro profesional universitario debe presentar en cualquier situación de su vida, y así lo indican los docentes.

Gráfica 12
Grado en que la Universidad debe desarrollar valores



Gráfica 13
Valores que prioritariamente debe desarrollar la Universidad



Sin duda alguna las universidades constituyen un espacio cosmopolita para el aprendizaje ético, porque han estado siempre en el vórtice de las transformaciones sociales, ya que en sus recintos ha primado como tendencia fundamental el pensamiento crítico, la necesidad del progreso, la búsqueda

del rigor y de la verdad en todos los ámbitos y procesos, más cuando se trata de los cambios en las formas de pensamiento y de promover la capacidad de los estudiantes hacia estos mismos procedimientos.

Educar en valores desde la Universidad supone favorecer el diálogo, la igualdad, la responsabilidad, la tolerancia, el respeto, la justicia, es una cuestión de actitudes, verdaderamente asumidas, que no responde a temporalidades concretas ni a determinantes casuísticos. Únicamente de esta manera los docentes podrán contribuir a que los estudiantes hagan suyos y vivan en el marco de los valores universalmente aceptados.

Conclusiones

La UAN como organización social, ha pasado por diversas etapas durante su desarrollo, durante las cuales se ha tratado de responder a las demandas y retos que el entorno le plantea. Esta adaptación constante le han conferido características específicas de acuerdo a la manera en que sus integrantes se han comprometido y han asumido los cambios, y al mismo tiempo continuar cumpliendo con su razón de ser, con su compromiso social de proporcionar educación formal. Esta última, iniciada en 2003, ha sido una de las más estructurales, de tal manera que no sólo podemos hablar de cambios, sino también de algunas transformaciones.

Durante el periodo transcurrido en el desarrollo de la reforma, los procesos no han estado exentos de contradicciones, resistencias, simulaciones y estrategias de adaptación, que han generado prácticas, interacciones, comportamientos y actitudes permeados por valores, imaginarios y supuestos, que especialmente llegan al aula donde se concretan los nuevos currícula a través de la práctica educativa de los docentes, principales actores de dicha reforma, pues ésta se centra en los procesos de formación profesional.

Acorde a lo anterior y en relación con la promoción y apropiación de valores durante la trayectoria formativa de los estudiantes, se puede apreciar lo siguiente:

- ❖ El profesor maneja un discurso de lo “ideal” mas que del deber ser, al indicar que promueven valores como el respeto, el compromiso, la confianza, la justicia y la identidad universitaria. Sin embargo su visión se encuentra en una formación técnica-profesional pues ahí centra su práctica.

- ❖ En la ejecución del currículum en el aula están presentes los valores que docentes y alumnos llevan consigo y despliegan en la relación pedagógica que establecen; sin embargo este proceso no se concientiza para trabajar los valores y la ética que todo ejercicio profesional requiere, cuando mucho se hace una revisión de los códigos éticos y algunos aspectos reglamentarios o normativos y legales que enmarcan la profesión que se estudia.

- ❖ En el marco del “deber ser” de la universidad y del propio profesor, se observa un importante porcentaje que están muy de acuerdo, de acuerdo e indecisos en que no es su responsabilidad la formación en valores

Como se puede observar en algún momento se perdió el compromiso de la universidad de formar en valores, así como los profesores olvidaron de que deben ser un modelo para sus estudiantes. En la medida que el docente exprese en su actuación profesional y en sus relaciones con los estudiantes valores tales como la responsabilidad, el amor a la patria y a la profesión, la honestidad, la justicia entre otros propiciará su formación como motivo de actuación en los estudiantes.

La Universidad, debe garantizar en la medida de lo posible una educación en valores no sólo para el desarrollo de la actividad profesional –que también es importante-, sino también para que se formen como personas que asumen el reto que la sociedad plantea, potenciando una reflexión crítica ante la realidad y actuando conforme a unos valores coherentes. Esto permitirá construir una base importante para generar condiciones hacia la competitividad universitaria.

Referencias

- Chávez, A. (2002). Ética, empresa y educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 17.
- Fernández, J. M. (2002). *Cultura de la Organización y Centro Educativo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- García, R., Ferrández, R., Sales, M. A. y Moliner, M. O. (2006). Elaboración de instrumentos de medida de las actitudes y opiniones del profesorado universitario hacia la ética profesional docente y su papel como transmisor de valores. *Revista Relieve*, 12 (1), 129-149. www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_8.htm
- Grünberg, J. (1997). Algunas reflexiones sobre el rol y la misión de la universidad en el siglo XXI. Conferencia del Rector de la Universidad ORT, en el *Seminario Universidad en el siglo XXI: nuevos roles y desafíos*. 22 de septiembre. Uruguay http://www.ort.edu.uy/index.php?cookie_setted=true&id=AAAAANAAAI

Hernández J. (2007). *Un diagnóstico de Cultura Organizacional en una Institución Educativa: El Caso de la SEPI-UPHICSA*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias con especialidad en Administración. IPN.

Nombela, C. *Universidad pública y competitividad*.

<http://www.expansion.com/2010/01/13/opinion/1263416912.html?a=fb3323869148b2403b136b5378e0c622&t=1284077900>

Ocampo, M. (2006). *Valores Universitarios en la actualidad y su perspectiva hacia el futuro*. http://www.filosofia.com.mx/index.php?portal/archivos/valores_universitarios/.

Ortiz, E. (1999). La Formación de Valores en la Educación Superior desde un enfoque psicopedagógico. Revista *Magistralis*. Puebla, México: Universidad Iberoamericana Golfo Centro. <http://www.oei.es/valores2/ortiz.htm>.

Pelayo, C. M. *La competitividad*.

<http://www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.shtml>

Peteiro, L. M., Rodríguez R. y Rodríguez, M. T. Reflexiones sobre la relación cultura organizacional e instituciones educativas. Revista *Electrónica Psicología educativa.co*. ISSN: 2011-2521 www.gestiopolis.com/.../relacion-de-la-cultura-organizacional-y-las-instituciones-educativas.htm

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005) *Administración*. (8ª ed). México: Pearson Education.

Universidad Autónoma de Nayarit (2002 (1)). *Documento Rector para la Reforma Académica de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Tepic, Nayarit, México.

Universidad Autónoma de Nayarit (2002 (2)). *Nuevo Modelo Curricular*. Tepic, Nayarit, México.

Universidad como organización social, La

<http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/servicios/hemeroteca/reencuentro/no35/uno/univer.html>