

Editorial

La formación en valores
y el liderazgo docente:
¿opción o misión?



Javier Herrera Herrera
Director de Docencia - Profesor
Sede Atenas
Universidad Técnica Nacional
jherrera@utn.ac.cr

“Hoy los valores son tan necesarios
en la iglesia como
en la empresa”.
El autor

En el ámbito institucional hay dos disposiciones que orientan el quehacer del cuerpo académico-docente en materia del tema propuesto. La primera, se encuentra en los Fines de la Ley Orgánica de la UTN, artículo 4, inciso b, “Ofrecer, a sus estudiantes una educación integral que fomente su óptima formación profesional y técnica, así como su desarrollo personal, ético y cultural” (UTN, 2008, pág. 2). La segunda, en los Principios del Estatuto Orgánico, de la UTN, artículo 4, inciso d, “La formación con excelencia académica y con sentido ético, cívico y de solidaridad social” (UTN, 2010, pág. 2).

Nuestro Modelo Educativo de la Universidad Técnica Nacional (UTN) recoge

estos principios y propone ampliamente una formación integral, mediante el enfoque de aprendizaje más que de enseñanza; marco filosófico que beneficia el objetivo de la formación en valores, debido a que éstos no se enseñan sino que se aprenden. Cualquiera de nosotros que se reconoce aprendiz sabe que hay “cosas”, en el ámbito de un curso o carrera, que se adquieren para desarrollar una competencia profesional (valor disciplinario) y otras para obtener una competencia personal (valor ético). Las primeras (competencias) son obligatorias para “ganar” las pruebas o exámenes y, posteriormente, obtener un título y eventualmente un trabajo o emprendimiento. Las segundas son opcionales ¿tomo o no tomo los valores que el docente y la cultura institucional demuestran en su comportamiento?

Solo para ilustrar un poco lo anterior, en el país existe la ley que regula la forma en que se deben conducir vehículos en las carreteras. Cuando aprendemos a manejar para obtener la licencia pasamos todas las pruebas de manera exitosa (valores disciplinarios), mas cuando debemos aplicar lo aprendido ¿Cuál conducta demostramos? ¿La que indica la norma o la que produce, por influencia, la cultura de las carreteras?

Desde ésta pequeña oportunidad propongo que continuemos, todos, desarrollando una cultura de valores institucionales que fomenten, en nuestros estimables estudiantes, un deseo de adoptar formas de comportamiento ético, que les faculte para desarrollarse como profesionales íntegros y perseverar en sus futuros puestos de trabajo, más aún, que principalmente se sientan satisfechos de tales comportamientos y no como mecanismo de supervivencia laboral-económica.

Identifico dos dimensiones en las que se desarrolla nuestra cultura institucional, la general, en la que intervienen todas las instancias académicas y administrativas, la cual se rige por los valores institucionales y

es impersonal, y la “microcultura del aula”, que ya he mencionado en otros momentos, que es aquella discreta en la que el docente ejerce toda su influencia en sus estudiantes, ésta es personal y se rige por los mismos valores institucionales, pero que debe agregar otro valor: amor al trabajo.

El amor por el trabajo es un “valor agregado” por el líder (profesor), en el proceso de la mediación, que debe promover en el aprendiente, para que a la vez éste lo incorpore en la disciplina profesional en estudio (curso). Esta competencia no se garantiza con que el estudiante “pase” el curso, requiere del “toque” del maestro, profesor o líder, cuando demuestra o da el ejemplo: dentro y fuera del aula, ¡es aquí, en la “microcultura del aula”, donde la UTN le endosa todos sus fines de formación al líder!

Es en ésta dimensión en la que se forjan los profesionales de la Universidad; está en manos de todos los líderes del proceso enseñanza-aprendizaje y debe existir algún grado de comunión. De otra forma, se podría crear una dispersión confusa respecto a los posiciones estrictamente personales, de aquellas que comparten los profesionales de determinadas áreas disciplinarias. Por esta razón, surge la necesidad de que algunos tengan la función de cohesionar entre los actores.

Compete a los directores de carrera y a los coordinadores de sub-área el nombramiento de excelentes docentes para liderar las acciones académicas y, además, mediante actividades como foros, reuniones, entre otras, una cultura de carrera coherente con los valores institucionales y de la disciplina profesional (ética profesional) que se demuestren en ámbito de aprendizaje. Constituye ésta, a mi criterio, la principal función de los directores y coordinadores, ya que debemos todos en el Área de Docencia, apoyar y facilitar tal integración.

La formación en valores es misión ineludible de cualquier persona que asuma la

responsabilidad de enseñar a otros. Como convicción, derivada de mi vocación docente, propongo que la función de formar tiene como fundamento el considerar a los aprendientes, no como sujetos subordinados, sino como personas que tienen la necesidad de adquirir competencias y a quienes va dirigido nuestro esfuerzo, lo demás vendrá por añadidura.

El siguiente pensamiento del profesor de ética periodística, Javier Darío Restrepo (La Nación, 2007), el cual considero de alto valor moral, ilustra el sentimiento expresado en este ensayo y espero que sirva de inspiración para procurar la excelencia en el proceso de la formación profesional:

“Uno ejerce el periodismo como persona y sus cualidades como persona resultan incorporadas al quehacer periodístico, por eso es imposible un periodista ético si, previamente y como base permanente, no se es buena persona” (La Nación, 2007, p. 34).

Referencia

La Nación. (2007, 11 de mayo). Indiferencia asesina. La Nación, p. 34^a.



Fuente de la imagen ilustrativa: <https://pixabay.com/es/buen-samaritano-samaritanos-ayuda-1037334/>