

CÓMO FORMAR VALORES EN UN AULA UNIVERSITARIA: UNA EXPERIENCIA PEDAGÓGICA APLICADA

*HOW TO FORM VALUES IN A UNIVERSITY CLASSROOM:
AN APPLIED PEDAGOGICAL EXPERIENCE*

RESUMEN

Los valores son un accionar sistemático y, por ende, todas nuestras acciones están marcadas o reflejan ciertos valores, que a su vez están condicionados por nuestra forma de pensar. Teniendo estas premisas, el presente trabajo se introduce en el ámbito estudiantil y declara que los universitarios no manifiestan valores propios del sector. De lo anterior, se deduce como situación problemática que las aulas carecen de un procedimiento basado en los criterios estudiantiles para formar valores de manera participativa. Con estos criterios, se planteó como problema la interrogante siguiente: ¿cómo desarrollar conductas acorde a los paradigmas del estudiante de los tiempos actuales? Partiendo de tal problema, el objetivo de la investigación se centró en: elaborar una metodología dirigida a profesores para la formación de valores compartidos que permita alcanzar cambios en la conducta. La investigación se basó en el estudio de un caso y se desarrolló en tres fases: relevamiento de información y diseño del sistema de valores; evaluación - ajuste y validación e interpretación final. La novedad científica se basa en la formación de valores a partir de la participación de los propios estudiantes, para inducir el cambio de conducta, así como la definición de indicadores, variables y criterios evaluativos.

Palabras clave: aula universitaria; conductas; creencias; valores; participación.

ABSTRACT

Values are a systematic action and therefore, all our actions are marked or reflect certain values, which in turn are conditioned by our thinking. Given these premises, this paper is introduced in the student area and declares that the university sector do not manifest themselves values. From the foregoing, it follows as problem situation that classrooms lack a procedure based on student values criteria to form a participatory manner. With these criteria, it was raised as a problem the subsequent question: ¿How develop behaviors according to the student paradigms of modern times? Starting from this problem, the objective of the research was aimed to develop a methodology for teachers for the formation of shared values that would achieve changes in behavior. The research is experimental in nature, based on a case study and was conducted in three phases: collection of information and system design values; evaluation – adjustment, validation and final interpretation. The scientific novelty is based on the formation of values from participation for behavior change and the definition of indicators, variables and evaluation criteria.

Keywords: behaviors; beliefs; participation; university classroom; values.

 Carlos Benigno Díaz Llorca
 cdiaz1120@gmail.com
 Universidad de La Habana, Cuba

INTRODUCCIÓN

Los valores son definidos como “algo importante en la existencia humana” (Guerreiro 1999:3). Por otro lado, también los definen como entidades que se caracterizan y existen por ser pensados y reconocidos en el pensamiento de las personas (Izquierdo 1998). Hay autores que los definen como componentes de una guía que predice conductas dirigidas a metas y que a la vez son una manera de explicar anteriores conductas (Rokeach 1977). Cardona cita que valor es “...el carácter, cualidad o principio ideal, propio de los seres, acciones u objetos que suscitan admiración, aprecio o complacencia” (2000:37).

Sin embargo, personas hablan de valores y no tienen claro aún qué son los valores y en especial cuál es su real significación en la vida cotidiana. Sin embargo, muchas personas declaran intuitivamente que en la actualidad, “hay una crisis de valores” (Díaz 2010:23).

Para este investigador es evidente que estas personas hablan sin tener claro qué son los valores pero, sienten la falta de algo y cuando esto tiene una manifestación cotidiana que marca una tendencia de comportamiento en una generación o en un tiempo se declara enseguida que “hay una crisis de valores” (id.).

Siguiendo la ruta de que los valores son acciones y que esas acciones se realizan sobre la base de determinadas reglas, se puede decir que muchas de las acciones están predeterminadas en el subconsciente de muchas personas que determinan lo que debemos hacer. A estas piezas que predefinen el accionar es a lo que se le suele llamar mecanismos (Díaz 2010:89).

Los mecanismos son las piezas que se instrumentan para producir determinado movimiento y que pueden concurrir en busca de

fortalecer las creencias y valores. Es decir, los mecanismos determinan el funcionamiento o modo de obrar en la mente de las personas y pasan a ser leyes que deben regir su movimiento (id.).

Teniendo estas premisas presentes, el investigador buscó introducirse en la situación problemática del ámbito universitario, partiendo de la experiencia en las aulas, por la observación y recopilación de información de los estudiantes, así como por el intercambio de criterios entre profesores de diferentes materias, facultades y universidades.

Con la aplicación de estos instrumentos de investigación, se llegó a la conclusión de que los estudiantes universitarios no manifiestan valores propios de este nivel de escolarización, como pueden ser: sistematicidad en el estudio, creatividad, interés en las materias, búsqueda de información para aumentar el conocimiento y el ejercicio profesional.

Por el contrario, se observan comportamientos como la apatía a los estudios, no consultar a los profesores, no tomar notas de clases, no buscar fuentes de información para ser creativos, sino para copiar, no tratar de ser diferentes y originales, sino copiar lo que aparece en internet. En fin, muchas tendencias tienen un carácter negativo y no son propias de un estudiante universitario que debe estar dispuesto a la investigación, a la profundización y a tomar conciencia de que aprender es lo que se hace, cuando no sabemos qué hacer.

De lo anterior, se deduce como situación problemática que las aulas universitarias carecen de una metodología basada en los criterios estudiantiles para formar valores de manera participativa que mejoren sus conductas y formen competencias de carácter profesional, lo que sirvió de base para plantear como problema la interrogante siguiente: ¿cómo desarrollar conductas de calidad y acorde a los paradigmas del estudiante de los tiempos actuales, donde prevalece la formación de competencias en la vida profesional?.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a: elaborar una metodología para la formación de valores compartidos, basado en los criterios de los estudiantes, que les permitiera tomar decisiones para alcanzar cambios en su conducta y con ello lograr una mayor competencia para su vida profesional.

METODOLOGÍA

La investigación efectuada, es cualitativa, basada en un estudio de caso y su novedad científica se fundamenta en la elaboración de una metodología para la formación de valores a partir de la participación de los propios estudiantes en la definición de indicadores, variables y criterios evaluativos, para valorar en qué medida los estudiantes logran cambiar su conducta en pos del mejoramiento de competencias para su vida profesional. Un estudio de caso es "...una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares" (Eisenhardt 1989:174).

El trabajo se efectuó en el período comprendido entre el 6 de octubre del 2015 y el 29 de febrero del 2016, fue aplicada a un grupo, con 28 estudiantes, donde la edad promedio fue de 23 años, 15 eran varones y 13 hembras. Además la validación de algunos instrumentos para desarrollar esta investigación, se hizo con otro grupo de clases de 18 estudiantes de último año de la carrera durante el curso 2014-2015.

La metodología concebida, se estructuró en tres fases y presenta en la secuencia siguiente:

I. PRIMERA FASE: Levantamiento de información y diseño del sistema de valores

1. Construcción y firma de acuerdos y compromisos éticos.
2. Levantamiento de Expectativas de los estudiantes.

3. Identificación de renuncias, reglas de oro y valores compartidos.

4. Valoración de los estudiantes sobre el trabajo realizado.

5. Tríptico final "Experiencia práctica sobre valores compartidos" entregado a los estudiantes.

II. SEGUNDA FASE: evaluación y ajuste

1. Evaluación del estado inicial de los estudiantes con relación a las conductas compartidas.

2. Evaluación del nivel de importancia que le dan a las conductas.

3. Construcción de la Base ideológica del grupo.

4. Determinación de los problemas principales del grupo.

5. Identificación de las causas que originan el problema principal del grupo.

6. Precisión de alternativas de solución al problema.

7. Identificación de problemas asociados a los profesores.

8. Aplicación de evaluación sistemática de la calidad del trabajo desarrollado por el profesor.

III. TERCERA FASE: Validación e interpretación final

1. Evaluación de las expectativas, estado final de los valores y del nivel de percepciones de los estudiantes sobre las conductas.

2. Tabla de evaluación de las disonancias.

3. Aplicación de instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

4. Criterios de los estudiantes con las causas del por qué no se cumplieron los valores o no se mejoraron las conductas.

asignatura, lo cual fue recopilado en un documento y tomado en cuenta por el profesor para potenciar el sílabo correspondiente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan a continuación los resultados y discusión.

Primera fase: levantamiento de información y diseño del sistema de valores

Como punto de partida de la investigación el docente y los estudiantes construyeron de conjunto y firmaron los 15 Acuerdos y Compromisos Éticos para la asignatura en el semestre en cuestión y además los estudiantes enunciaron las expectativas con relación a la

Posteriormente se aplicó a los estudiantes la interrogante ¿a qué factores están dispuestos a renunciar para poder desarrollar una clase de calidad?, se recogieron los criterios aportados, que se arrojaron a una caja de renunciaciones, como simbolismo de lo que estaban dispuestos a renunciar. En la tabla 1, se reflejan los resultados recopilados.

La lectura del conjunto de renunciaciones a las que el grupo muestra su disposición, aporta elementos para tener una caracterización del grupo y favorece un acercamiento para la identificación de sus problemas.

Posteriormente se aplicó el Principio de Pa-

Tabla 1: Renunciaciones del grupo de estudiantes para una clase de calidad

RENUNCIAS	
1. Utilizar el celular para no distraernos	13. Al silencio y no ser más expresivos
2. La pereza y el sueño	14. Al miedo para poder hablar y expresar
3. Las distracciones	15. A la timidez
4. Interrumpir las clases con retraso	16. Al ocio y desperdicio del tiempo
5. Desatender en las clases	17. No prestar atención en la clase
6. Conversar con algún compañero	18. Mis malos compañeros
7. Estar pendiente de la terminación de la clase	19. Molestar
8. La impuntualidad	20. A dejar todo lo malo afuera de la clase
9. Que las clases no sean participativas y que no se desarrollen trabajos en grupo	21. A faltar a las clases
10. Que no exista comodidad en los trabajos	22. A la irresponsabilidad
11. No venir preparado a la clase	23. Al poco profesionalismo
12. No investigar en temas relacionados con las clases	24. Reírme en la clase
	25. No pensar por mí mismo
	26. No sentirme realizado
	27. Aceptarlo todo

Fuente: elaboración propia.

reto al análisis del listado de renunciaciones, determinando las renunciaciones consideradas de mayor relevancia por los estudiantes y a partir de la realización de varias dinámicas de grupo,

se definieron las reglas de oro que deben seguirse y los valores que pueden permitir un mejor comportamiento para hacer efectivas las renunciaciones, lo cual se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2: Renunciaciones, reglas de oro y valores del grupo de estudiantes

Renunciamos a:	Siguiendo las reglas de oro:	Compartiendo los valores:
1. La impuntualidad	1. Ser puntuales	1. Compromiso
2. La irresponsabilidad	2. Ser estudiosos	2. Profesionalidad
3. Faltar a clases	3. Ser dinámicos	3. Disciplina
4. Al celular y no distraernos	4. Ser conscientes	4. Responsabilidad
5. Molestar	5. Ser positivos	5. Sensibilidad

Fuente: elaboración propia.

Una vez identificados los valores que el grupo está dispuesto a compartir, se asoció cada uno con una imagen simbólica y se procedió, mediante el trabajo grupal, a dar una definición

del significado de cada valor y de las conductas esperadas; en la tabla 3 se aprecia un ejemplo de asociado al valor compromiso.

Tabla 3: Presentación de cómo se expresan los valores, su significado y conductas

COMPROMISO	
IMAGEN	SIGNIFICADO
	Para nuestro grupo el “compromiso” está unido a la convicción y promesa de renunciar a todas aquellos comportamientos que atenten contra el desarrollo de una buena clase y a la asimilación de los conocimientos que nos imparten los diferentes profesores en las distintas materias.
CONDUCTAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ante todo llegar puntualmente a cada turno de clase. 2. Atender activamente las clases que se nos imparten. 3. Ser participativo en el desarrollo de las clases, ya sea en la realización de ejercicios o con preguntas que permitan aclarar cualquier duda que tengamos. 4. Venir preparados a clases, revisando de forma continua los contenidos impartidos. 5. Velar por el cumplimiento de las reglas de oro y los valores que el grupo pactó en las primeras clases del 8° semestre. 	

Fuente: elaboración propia.

Terminada esta fase, se formaron grupos de estudiantes para evaluar los valores definidos sobre la base de las cinco preguntas siguientes:

1. ¿Cuáles son sus criterios sobre el significado del valor que usted analiza?
2. ¿Qué opiniones tienen sobre las conductas definidas?
3. ¿Qué modificarían, eliminarían o añadirían?
4. ¿Cuál es el sentido de este trabajo?
5. ¿Qué criterios tienen sobre esta experiencia?

Esta parte de la metodología fue de suma importancia para el docente, sobre todo en lo concerniente a las preguntas cuatro y cinco, en tanto las respuestas aportan información de retroalimentación acerca de lo que piensan los estudiantes sobre el trabajo emprendido. Los principales resultados obtenidos en la investigación como respuestas a estas preguntas fueron:

Pregunta 4: ¿Cuál es el sentido de este trabajo?

- . Darnos cuenta de los valores que se estaban perdiendo.
- . Fomentar el trabajo en grupo para la realización de un buen curso.
- . Enfocarnos más en los valores y compromisos que serán tratados en el transcurso del período académico.
- . Conocer la práctica de los valores en nuestro comportamiento y vivencias diarias.

Pregunta 5: ¿Qué criterios tienen sobre esta experiencia?

- . Crear un mejor trabajo en grupo en el aula.
- . Integrarnos como compañeros.
- . Es una buena experiencia para intercambiar ideas y opiniones sobre los valores y de esa manera se profesionales críticos y constructivos.

- . Es importante para entendernos y en la vivencia diaria.
- . Es un intercambio de ideas para ir mejorando nuestro comportamiento.
- . Es bueno compartir con otros en el curso, ya que fomentamos objetivos y los generalizamos.

Posteriormente se confeccionó un tríptico, que recoge lo que fue denominado: Experiencia práctica sobre valores compartidos, se reprodujo para todos los estudiantes y se les indicó su consulta permanente como causa estratégica para alcanzar los valores compartidos.

Con estos elementos la primera fase fue concluida, con la particularidad de que los estudiantes constituyeron el elemento decisivo y determinante, en la recolección, el procesamiento y análisis de la información, así como en el planteamiento de estados deseados, lo cual constituye un punto de partida importante para lograr el compromiso, que antecede al cambio necesario en la conducta y la adopción de nuevos valores y es un elemento distintivo de la metodología aplicada.

Segunda fase: evaluación y ajuste

Esta fase se consideró vital, porque en ella se valora y determina el estado inicial que tienen los estudiantes al comenzar la experiencia en la formación de valores. Para determinar este estado inicial se listaron las conductas asociadas a los valores compartidos empleando una escala Likert para que los estudiantes declararan la dimensión en que cada uno se encontraba y con ello determinar la media grupal para cada conducta.

La escala de Likert es:

...un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (Malave 2007)

Seguidamente se aplicó la Encuesta para evaluar el nivel de importancia que le otorga cada estudiante a las conductas definidas (ejemplo en tabla 3), utilizando una escala de 0 a 10. Utilizando las puntuaciones de este instrumento se calculó el valor de la media de la importancia que se confiere por los estudiantes a las conductas, que fue de 0,8 y puede considerarse como una categoría de importancia media.

A partir de estos resultados y tomando en cuenta que a criterio del docente no se producían cambios significativos en la conducta cotidiana de los estudiantes del grupo de estudio, se procedió a conformar la Base ideológica del grupo. Para tales fines, se crea-

ron equipos a los que se les orientó definir la misión, visión y credo del grupo. Como resultado, se crearon varias versiones de misión, visión y credos, que luego de revisadas y elaboradas por una comisión de estilo, quedaron expresadas como se aprecia en la tabla 4.

A partir de los datos obtenidos y con la intención de profundizar en la toma de conciencia por parte de los estudiantes respecto a la necesidad de cambio y materializar sus renuncias, se realizó una dinámica de grupo bajo la pregunta: ¿cuáles son los problemas que tienen en su funcionamiento como grupo?

Tabla 4: Ideología del grupo de estudiantes

MISIÓN DEL GRUPO 8 “A” CARRERA X	CREDO DEL GRUPO 8 “A” CARRERA X
<p>“Somos un grupo capaz de reflexionar, desarrollar competencias y formarnos en valores éticos, prácticos y de desarrollo”.</p>	<p>“Creo en el estudio todopoderoso, creador de conocimientos, habilidades y valores y en el esfuerzo por lograr mayores capacidades.</p> <p>Creo en el Plan de Estudios de la Carrera, que fue concebido por obra y gracias de muchos profesores.</p>
<p>VISIÓN DEL GRUPO 8 “A” CARRERA X</p> <p>“Somos un grupo que nos gustaría que la comunidad universitaria nos vea como ejemplo del estudiantado de la Carrera X, por la unión que reflejamos al compartir nuestros valores, en función de los excelentes resultados que queremos obtener al terminar nuestros estudios”.</p>	<p>Nació de las necesidades sociales del Ecuador, padeció de los criterios de muchos especialistas, fue estudiado, validado y avalado, por lo que subió a su aprobación, y al tiempo apareció ante todos, por lo que vino a la universidad y está unido junto a todo su estudiantado.</p> <p>Creo en las materias que nos imparten, las orientaciones de nuestros profesores, las evaluaciones que nos hacen, el surgimiento de nuestras competencias y la profesionalidad eterna de nuestro trabajo en bien de la sociedad”.</p>

Fuente: elaboración propia.

El trabajo desarrollado a partir de la pregunta planteada, les permitió identificar los problemas que tienen internamente y conspiran contra su conducta y posteriormente, mediante la aplicación de técnicas de obtención de consenso, tales como: reducción de lista-

do, votación simple, ponderada y apareada, así como la aplicación del Principio de Pareto, se pudieron determinar los problemas principales, lo cual puede apreciarse en la tabla 5.

Tabla 5: Principales problemas del grupo, identificados por los estudiantes

ORDEN	PROBLEMA N°	PROBLEMAS IDENTIFICADOS	PESO	FRECUENCIA
1	2	Falta de comunicación	111,5	9
2	8	Egoísmo	94,5	10
3	6	Falta de compromiso	73,5	7
4	22	Hipocresía	72,7	8
5	60	Impuntualidad	70,5	9
6	59	Irresponsabilidad	58,5	7
7	10	Somos vagos, no hay buenos alumnos, sólo personas que copian	55	4
8	41	Mucha utilización de celulares	51,5	6
9	24	No hay líder	49	6
10	15	Les gusta las mentira y meter cizañas a las demás personas	48	7

Fuente: elaboración propia.

Seguidamente se decidió trabajar con el problema principal identificado: falta de comunicación, donde se determinaron las causas

que lo originan y se construyeron las principales soluciones que se reflejan en la tabla 6.

Tabla 6: Causales y soluciones posibles a la falta de comunicación

PRINCIPALES CAUSAS DE LA FALTA DE COMUNICACIÓN	PRINCIPALES SOLUCIONES A LA FALTA DE COMUNICACIÓN
1. Problemas personales 2. Exigencia 3. Confianza 4. Timidez 5. Orgullo 6. Preferencias hacia alumnos	1. Reunión y análisis en grupo 2. Integración del grupo 3. Incentivar al grupo 4. Establecer compromiso 5. Reunión de actividades informales

Fuente: elaboración propia.

Como elemento adicional, pero de importancia en el accionar del grupo y en los problemas de comportamiento que presentan los estudiantes, se decidió incluir en el análisis la acción de los profesores y en tal sentido se les preguntó a los estudiantes: ¿cuáles son los problemas que han tenido con los profesores durante la carrera?; algunos de los resultados expresados fueron los siguientes:

1. Los docentes no siempre escuchan a los alumnos, no les dan importancia.
2. Manifiestan preferencias por ciertos estudiantes.
3. Falta de comunicación (solo se relacionan con los estudiantes en el aula).
4. No traen material preparado, ni explican bien los temas.
5. Falta de compromiso con los estudiantes y con la materia.
6. No son exigentes, ni buscan mejorar el nivel académico.
7. Faltan a clases.
8. Son impuntuales.

Ante estos criterios, que lamentablemente reflejaron insuficiencias en la labor de al-

gunos docentes, pero que evidentemente han dejado una huella en los estudiantes y de alguna manera han tenido incidencia en su comportamiento como grupo, se decidió incorporar a la práctica pedagógica del docente implicado en la investigación, la evaluación sistemática de las clases mediante la aplicación de la herramienta creativa conocida como PNI (valoración de los aspectos Positivos, Negativos e Interesantes), que en los primeros tiempos se realizó por escrito y de manera anónima, hasta que llegó a aplicarse de forma frontal en los momentos finales de la clase.

La técnica PNI según Ciudad-Real, es:

... Es una estrategia que permite el mayor número de ideas que se generan sobre un evento, acontecimiento o alguna observación. Permite al estudiante determinar lo positivo, lo negativo y lo interesante del mismo, por lo que se le considera de un alto valor educativo. (s.f.)

En la tabla 7 se expresan algunos de los criterios recogidos en una clase.

Tabla 7: Algunos criterios de la evaluación del proceso docente del profesor

POSITIVO	NEGATIVO	INTERESANTES
1. Es muy respetuoso y puntual	1. A veces va muy rápida la clase	1. Las actuaciones en clase, sus historias
2. Siempre asiste a clases	2. Deja entrar a clases a los atrasados	2. Aprendemos día a día
3. Trae clases bien preparadas	3. Es muy enojón	3. Nuevo estilo de enseñanza
4. Amigoso, con mucho carisma con los compañeros del curso	4. Mucha teoría	4. Trae temas reales
5. Nos ha enseñado valores que no conocíamos	5. En nuestro medio no se exige tanta calidad en la realización y entrega de los trabajos	5. Accesibilidad para conversar y llegar al profesor

Fuente: elaboración propia.

Tercera fase: validación e interpretación final

La tercera y última fase se desarrolló una vez terminando el semestre, para ello se procedió a la aplicación de tres encuestas con la finalidad de captar la información valorativa sobre los resultados y la factibilidad del trabajo desarrollado durante el período académico en que se efectuó la investigación.

En primera instancia fue necesario a valorar la satisfacción de los estudiantes con respecto al cumplimiento de sus expectativas por parte del docente, para ello se confeccionó un instrumento donde aparecía el listado de las expectativas planteadas al inicio del semestre, para que se evaluara su cumplimiento, utilizando una escala de 1 a 10.

Seguidamente, se les entregó otro documento con el listado de las 25 conductas, identificadas por ellos y asociadas a los cinco valores y una escala Likert para que expresaran su valoración sobre el grado final de cumplimiento, alcanzado al concluir el semestre, o sea, cuánto han avanzado en sus conductas para ser mejores y aumentar sus competencias. Al unísono también se les entregó una encuesta asociada al grado de percepción que tienen los estudiantes sobre cómo se bajaron los valores durante el semestre.

Recopiladas las encuestas, se calculó el valor de las medias grupales por conductas y la diferencia entre el nivel de importancia que tienen para los alumnos las conductas definidas y cuál es su percepción en cuanto a su aplicación. Para esto último se pidió a los estudiantes evaluar la disonancia entre el nivel de importancia y percepción por colores en correspondencia con las alternativas siguientes:

ROJO: Situación altamente crítica. Es emergente implantar acciones para reducir el índice.

NARANJA: situación medianamente crítica. Requiere acciones para reducir el índice.

AMARILLO: situación flotante. Hay que

implementar acciones para reducir el índice.
VERDE: situación idónea.

AZUL: situación de duda. Hay que analizar cada enunciado y ver qué se está aplicando para obtener estos resultados. Se están haciendo acciones que no son apreciadas y no estimulan su conducta como persona. Estas acciones tienen un costo en dinero, esfuerzo y tiempo y no están siendo apreciadas.

Del procesamiento de la información recopilada, la disonancia arrojó los criterios siguientes:

. 22 conductas se identificaron con el color verde; situación valorada como idónea.

. 2 se asociaron al color amarillo, que indica una situación flotante, ellas fueron: “me motivan a llegar temprano” y “se percibe mi actitud positiva ante actividades negativas”.

. 1 conducta se marcó con el color naranja, situación medianamente crítica, ella fue: “tengo oportunidad de responder preguntas en clases”.

Las de color amarillo son realmente flotantes, ya que la primera fue una situación que siempre se respetó y la segunda, nunca tuvo manifestaciones en la clase. En cuanto a la naranja, siempre se otorgó la oportunidad de responder preguntas en las clases, pero lamentablemente no siempre se respondía y entonces se hacía necesario dirigir la pregunta. Las de color verde estaban en un rango razonable y por tanto las diferencias no fueron significativas. Esto quiere decir, que las conductas asociadas a los valores compartidos los estudiantes las percibieron como adecuadas.

Otros instrumentos que se aplicaron fueron: la autoevaluación del estudiante, la coevaluación entre estudiantes y la heteroevaluación de estudiantes hacia el profesor, que también aportaron información sobre el desempeño estudiantil del docente.

La metodología se desarrolló en un proceso de aproximaciones sucesivas y de acuerdo a los acontecimientos en el trabajo cotidiano

del profesor, es decir, que se fue adaptando en función de cómo se manifestaban las conductas de los estudiantes. Al concluir el semestre de clases, la metodología demostró su validez y fue evidente que la situación problémica identificada es acertada y que hay que trabajar más con los estudiantes en la dirección planteada.

Como componente de la valoración final de la metodología seguida, se preguntó a los estudiantes: ¿cuáles son las causas por las que no cumplió en su totalidad, el valor de compromiso, profesionalidad, disciplina y responsabilidad? Las respuestas fueron variadas, no obstante son de interés las siguientes:

COMPROMISO:

1. No tomé en serio el valor.
2. No hay tiempo, hay que cumplir con las otras materias.
3. Falta de exigencia del grupo.
4. Porque no tengo un compromiso conmigo mismo en mis labores como estudiante.
5. No soy una persona comprometida. Los compromisos me aburren.

PROFESIONALIDAD:

1. No busqué en qué puedo mejorar.
2. Porque no actúo bien, no me pongo la camiseta.
3. Porque hacía las cosas que a mí me parecían.
4. Porque somos irresponsables con nuestros deberes, somos vagos y ociosos.
5. Por falta de voluntad.

DISCIPLINA:

1. No acepto los errores que cometo, busco culpables.
2. Por ser inquieto y no cumplir con mis responsabilidades.
3. No existe respeto entre los compañeros.
4. Porque soy muy impulsiva y no puedo contenerme.
5. Mucha influencia mala de los compañeros.

RESPONSABILIDAD:

1. Por falta de dedicación.

2. Porque soy algo dejada, es decir, algo vaga.
3. Porque a veces se deja de hacer lo que es necesario y se pierde el tiempo con otras cosas.
4. Porque la universidad misma se maneja de manera irresponsable y corrupta en varias circunstancias.
5. No importar las cosas y dejar todo para lo último.

Como se observa, la valoración que hacen los propios estudiantes reafirma la situación problémica planteada; por otro lado, la metodología permite conocer cuáles son las situaciones o problemas que tienen los estudiantes en el interior del grupo y cuáles son sus percepciones con respecto a los profesores. Estas son variables que pueden afectar el cambio o no de sus conductas.

La metodología y el procedimiento seguido fueron validados en la investigación y evidenció que este tipo de trabajos no debe hacerse a nivel de un profesor aislado, sino que es necesaria una labor de todo el equipo de docentes para desarrollar la acción conjunta y lograr un cambio en las conductas de los alumnos.

CONCLUSIONES

La metodología propuesta y aplicada es válida, necesaria y factible de ser aplicada en las condiciones de la docencia universitaria para contribuir a la formación integral de los futuros profesionales y proyectar mejoras en su conducta y desempeño académico, en función de las competencias que exige la práctica de la profesión.

La aplicación de la metodología propuesta produjo transformaciones en el comportamiento de los estudiantes del grupo objeto de estudio, en tanto al final del semestre, de las 25 conductas identificadas, 22 fueron valoradas como situaciones idóneas, lo que

representa el 88% del total, mientras que 2 (8%) indican situaciones flotantes y 1 conducta (4%), refleja una situación medianamente crítica.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ciudad-Real, G. (s.f.). *PNI (positivo, negativo, interesante)*. Recuperado de <http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2013/10/Tecnicas-para-aprender-a-pensar-PNI-positivo-negativo-interesante.pdf>
- Cardona, A. (2000). *Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas*. México: Editorial Grijalgo.
- Díaz, C. (2010). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial OPSU.
- Eisenhardt, K. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Malave, N. (2017). *Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas nacionales de formación*. Maturín, Venezuela: Universidad Politécnica Experimental de Paria.
- Rokeach, M. (1977). *Understanding Human Values*. Nueva York, Estados Unidos: The Free Press.

