

**TAN LEJOS Y TAN CERCA: LOS VALORES DE  
PROFESORES Y ALUMNOS AL INTERIOR DEL AULA**

**Área de investigación: Educación en Contaduría,  
Administración e Informática**

**Angélica Riveros Rosas**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México

[ariveros@docencia.fca.unam.mx](mailto:ariveros@docencia.fca.unam.mx)

**Rosa Martha Barona Peña**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México

[mbarona@fca.unam.mx](mailto:mbarona@fca.unam.mx)

**Karina León Solís**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México

[karysolcito@yahoo.com.mx](mailto:karysolcito@yahoo.com.mx)

**XVIII**  
**CONGRESO**  
**INTERNACIONAL**  
**DE**  
**CONTADURÍA**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**E**  
**INFORMÁTICA**



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

## TAN LEJOS Y TAN CERCA: LOS VALORES DE PROFESORES Y ALUMNOS AL INTERIOR DEL AULA

### Resumen

Recientemente se ha dedicado especial atención al tema de los valores sociales, su crisis y sus efectos en diversos problemas humanos. El tema ha cobrado especial importancia en las instituciones de educación superior por sus implicaciones para la práctica profesional y el funcionamiento interpersonal y social. Los valores en docentes y estudiantes, en diversos estudios muestran consistencia en la importancia de los términos pero muy baja coincidencia respecto a cómo observarlo o definirlo en el comportamiento. El presente estudio busca identificar en alumnos y docentes los comportamientos que denotan valores y antivalores al interior del aula. Participaron 132 profesores y 124 estudiantes a quienes se les solicitó a través de preguntas abiertas identificar valores, antivalores, y su jerarquía. Se identificaron descriptores: a los estudiantes cómo notan éstos en sus profesores y a los profesores como los notan en sus alumnos. Los resultados confirman que si bien los valores más consistentes son respeto, honestidad y responsabilidad, hubo diferencias importantes en la cantidad de valores identificados y en la variedad de comportamientos que los denotan. Se discuten las implicaciones para el logro de objetivos académicos y para la convivencia entre profesores y estudiantes en el aula.

**Palabras clave:** Valores, actitudes, convivencia en el aula



## TAN LEJOS Y TAN CERCA: LOS VALORES DE PROFESORES Y ALUMNOS AL INTERIOR DEL AULA

*Estoy lejos de pensar que todos cuantos han despreciado a nuestra especie han sido enemigos de la virtud, y han expuesto las debilidades de sus congéneres con mala intención. Al contrario, soy consciente de que un delicado sentido de la moral, sobre todo cuando va acompañado de un temperamento inquieto, tiende a provocar en una persona un disgusto hacia el mundo y a considerar con excesiva indignación el común curso de los asuntos humanos.*

*No puedo sin embargo por menos de opinar que los sentimientos de quienes se inclinan por pensar de la humanidad favorablemente resultan más ventajosos para la virtud que los principios contrarios, que nos ofrecen una mezquina opinión de nuestra naturaleza.*

*David Hume, Ensayos Morales Políticos y Éticos, 1777 p. 104.*

### Introducción

Las quejas constantes sobre el deterioro social acarreado por la pérdida de valores es quizás, uno de los lugares comunes más antiguos en la historia de la humanidad. Algunos de los ejemplos más emblemáticos provienen de la antigua Roma, la llamada decadencia del imperio se acompañó de las más diversas anécdotas fácilmente relacionables con la ausencia de valores, y sin embargo en la misma época respecto a la educación se observan algunas referencias familiares hoy día, a “Plutarco le pareció digno de reseñar que Sarpedón, el tutor de Catón el Joven, prefería razonar con sus pupilos antes que castigarlos” (McKeown, 2011, p. 46). Los valores integran aspectos fundamentales de la expresión humana: la pasión, la consistencia en la acción, o el sentido de las causas; que favorecen la identificación interpersonal y la conformación de vínculos afectivos de diversas magnitudes. Los valores son parte de la trama de la cohesión grupal y cultural que compartimos y defendemos, por un *algo* etéreo y poderoso que da sentidos particulares a lo que nos ocurre.

Sin embargo, debido a su familiaridad al interior de la estructura cognitiva con la que se da sentido explicativo a los eventos externos, podemos identificarlos fácilmente como categorías compartidas, en el caso de los valores profesionales destacan, por ejemplo, la *responsabilidad*, la *honestidad*, y el *respeto*. Sin embargo, a pesar de que en principio estamos de acuerdo en qué es lo importante, los conflictos y malos entendidos en torno a los comportamientos que representan la posesión de dichos valores, implican que hay diferencias, no en el significado del término sino, aún más importante, en lo que entendemos como representativo del valor en sí. En virtud del sentido afectivo y personal de la estructura cognitiva, dos personas pueden estar de acuerdo en que la responsabilidad es de lo más importante y sin embargo convencidas mutuamente de lo irresponsable del otro por diferencias en la apreciación individual del proceder. Esta situación, común en la convivencia entre personas, al respecto de las profesiones y su formación, adquiere matices, en ocasiones sutiles y en otras dramáticos, como el desarrollo de animadversión o apego a cierto tipo de características personales, o al respecto de contenidos, materias o áreas de



conocimiento, que pueden mostrarse como franca discriminación, incluso hacia otras profesiones o visiones del conocimiento.

En el caso de contadores y administradores, al tratarse de carreras profesionalizantes, los profesores son, para la mayoría de los estudiantes, los últimos modelos formales del ejercicio de la carrera, los alumnos a su vez también van dejando huellas actitudinales en los profesores respecto a la docencia y los alcances que pueden esperar en sus grupos. El impacto personal de estos elementos puede llevar a una dirección del comportamiento limitante, irreal, o al menos, prejuiciosa, entorpeciendo o lacerando innecesariamente nuestros valores y definiciones personales. El presente trabajo, hace un análisis de los valores, con una significación positiva a la dignidad humana, y su antónimo, los antivalores y sus comportamientos representativos, desde la perspectiva de estudiantes y profesores de las carreras de Administración, Contaduría e Informática.

### *Justificación*

En la organización, los valores, implícita o explícitamente, están en el trasfondo de la comprensión de situaciones complejas relativas a lo que ocurre en el quehacer profesional. En Japón, desde la década de los ochenta del siglo XX, después de la ruptura de la burbuja económica, se describió el *Karoshi* como el estar permanentemente incapacitado para trabajar debido a condiciones físicas que se ven gravemente deterioradas por la sobrecarga de trabajo, tales como un ataque cardíaco, un evento cerebrovascular, infartos cerebrales o arterioesclerosis y se le describió como el colapso del ritmo de vida de los seres humanos por fatiga excesiva. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Bienestar Laboral, los casos por *Karoshi*, se han triplicado a partir de 2002 e incluyen trastornos psicológicos y sus expresiones como el intento suicida y suicidio. Se argumentó que esto era producto de las horas de trabajo en Japón, por lo que se ha buscado su reducción para igualarse con estándares internacionales europeos, sin embargo continúan lejos de países como Francia o Alemania.

Otro factor surge de la tasa de desempleo, que incluye a desempleados buscando activamente ocuparse tan pronto como consigan algo, y que pasó del 1% en 1970 al 7.6% en el 2007. Las condiciones de incertidumbre económica y laboral favorecen que los empleados regulares trabajen más de 60 horas a la semana, enfrentando consecuencias como adicción al trabajo (los jefes elogian a quienes trabajan duro, o más que los demás, y lo alientan, o al menos, tienen mayor seguridad laboral); deterioro en las relaciones trabajo-familia, que no sólo se observan como interferencia a las actividades familiares, sino que llevan al desarrollo de sentimientos hostiles hacia la familia por el trabajador(a) (Kanai, 2007).

México, comparte algunas características vulnerantes, por ejemplo, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2011) las jornadas laborales suelen ser de diez horas al día en promedio, en Japón actualmente el promedio es de nueve horas al día. México, está por encima del promedio de los países miembros de ocho horas y muy por encima de otros países que gozan de estabilidad económica y menos disparidad en el ingreso como Dinamarca o Canadá. De acuerdo con el mismo estudio, sólo uno de cada cuatro mexicanos expresa confiar en los demás. Los estudios sobre el papel del



impacto en la salud física y mental en el contexto laboral, son escasos, sin embargo el costo social se puede observar en los días laborales perdidos, en México es más grave por trastornos mentales como depresión, y trastornos del espectro ansioso, en más del doble de días perdidos, que los debidos a enfermedades crónicas (Lara, Medina-Mora, Borges, y Zambrano, 2007). También se ha reconocido que independientemente de la edad, la obesidad, el consumo de alcohol, de tabaco, o de ejercicio, hay una relación importante entre presión arterial y síntomas cardiovasculares con tensión laboral e inseguridad en el empleo (Juárez-García, 2007).

La diferencia entre el bienestar y el malestar respecto a las circunstancias con que se tienen que contender día a día, aún en el mismo país, y en la misma actividad, está poderosamente influido por las convicciones personales que nos vinculan con el trabajo. La diferencia entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral gira precisamente en torno a la valoración de la tarea a desempeñar. El compromiso está guiado por valores como la importancia personal que confiere a la actividad, y el papel que tiene sobre lo que la persona sabe de sí misma (Van Beek, Taris, Schaufeli, 2011), la coincidencia en el valor atribuido a las metas de la organización y las personales (Judge, Bono, Erez y Locke, 2005).

En contraste, condiciones como la adicción al trabajo, se ven orientadas, no por lo que se quiere, sino por lo que se teme, como desagradar a sus empleadores, o que su trabajo sea defectuoso o insuficiente. Estas condiciones fácilmente pueden colocar a la persona en posición de adoptar metas independientemente de la congruencia que puedan tener con lo que le parezca personalmente importante. Las razones de su acción y permanencia, al depender más de la opinión de empleadores, compañeros, o receptores de su actividad, que de sus valores y convicciones, vulnera a la persona a las consecuencias deteriorantes de las patologías laborales, como el agotamiento, la adicción al trabajo, y el deterioro consecuente de otras esferas del bienestar como las relaciones familiares (Van Beek, *et al.*, 2011). Si bien, estas condiciones son consecuencia de factores complejos, los valores son elementos medulares que las engarzan.

Los docentes tienen la oportunidad de mostrar y apoyar en sus estudiantes, el desarrollo de valores que coadyuvan en el conocimiento personal, en la toma de decisiones sobre lo que quieren lograr como profesionistas y humanos. En el campo de las profesiones financiero-administrativas, su actividad es fundamental y tiene impactos sistémicos sociales y económicos, que nos competen a todos. En ese sentido, no hay acción pequeña a favor de la formación, consolidación o adopción de valores en pro de un funcionamiento más responsable de nuestro impacto en el momento histórico que nos atañe.

### *Antecedentes*

Los valores se refieren a conceptos o creencias sobre situaciones o comportamientos deseables que trascienden situaciones específicas y guían la selección o evaluación de conductas o eventos que se ordenan por importancia relativa (Schwartz y Bilsky, 1987). En este contexto los valores son el resultado de requerimientos universales que se reflejan en motivos sociales y exigencias institucionales. Se identificaron en dos sociedades



culturalmente diferentes, la israelí y la alemana, coincidencias en valores relativos a: la autodirección (autonomía, independencia, intelectualidad) dirigidos a la gratificación, creatividad y toma de decisiones; relativos a lo prosocial (disposición a ayudar y a perdonar, consideración y equidad) dirigidos al bienestar de los otros, y que son promotores de afiliación y pertenencia; relativos al poder social (estatus, influencia, poder) dirigidos al control social; relativos a la madurez (sabiduría, flexibilidad, amplitud de análisis, apreciación de la belleza, tolerancia y confianza) dirigidos a la necesidad de proteger e integrar.

Sin embargo, los valores más estables y fácilmente identificables fueron los de autorrestricción (obediencia, gentileza, limpieza, autocontrol) dirigidos a la conformidad con las expectativas sociales; y los valores de placer o hedonistas (confort, felicidad y alegría) dirigidos a la satisfacción de necesidades. Los anteriores fueron expresados por profesores en una gama de nueve grados diferentes de enseñanza en virtud de que la diversidad en el reconocimiento de valores puede facilitarse por la participación de adultos dedicados a la educación.

Zubieta, Delfino y Fernández (2007) identificaron en estudiantes universitarios argentinos tendencias diferenciales en la jerarquía de los valores en relación con la elección de carrera a partir de la orientación a la dominancia social, entendida como conocimientos y creencias que legitiman el deseo general de dominancia del grupo de pertenencia (endogrupo) sobre otros (exogrupos), fundamentado en la legitimidad de relaciones jerárquicas. Sus resultados señalan que estudiantes de carreras humanistas como trabajo social, psicopedagogía, ciencias de la educación, entre otras, muestran más preponderancia de valores hedonistas y de autodirección. Los estudiantes de carreras técnico-económicas en las que incluyeron derecho, medicina, contaduría, administración e ingeniería, mostraron más preponderancia a valores de poder.

Todos los estudiantes coincidieron en que el valor más importante fue la autotrascendencia, el segundo la apertura al cambio, el tercero la conservación de la cultura y el cuarto la auto promoción. Más que perfiles por selección de carrera, encuentran que la orientación de dominancia social se relaciona positivamente con valores de dominio interpersonal, conservadurismo y autoritarismo, y negativamente con empatía, tolerancia, sentido comunitario y altruismo. En cuanto a cambios por el paso de los años, identifican que a mayor edad, valoran más la conformidad y la seguridad, y menos la estimulación. Se colige que la identificación de valores en vez de establecer claramente perfiles por carreras, lo hace entre personas, apuntando hacia la inutilidad de los estereotipos profesionales.

De manera similar, el estudio mexicano de Boroel, Pineda y González (2009), si bien buscó también perfiles profesiográficos en estudiantes de contaduría, administración y derecho, en comparación con psicología y ciencias de la educación, presenta los valores de manera general relativos a los descriptores de autonomía, competencia profesional, honestidad y justicia, en los que consistentemente se mencionan la responsabilidad y el respeto. En específico, la responsabilidad se identificó con compromiso, puntualidad, cumplimiento y esfuerzo, el respeto con tolerancia, confianza, honestidad, valores y educación. Los autores denotan más la convergencia en los términos definidos y en que la



universidad sí tiene un papel en la promoción de la ética, sin identificar, al menos en dicho trabajo, diferencias por los perfiles de la profesión.

Respecto al papel de la universidad en la formación de valores, varios autores cubanos como Arana y Batista (1999) critican que ésta pretenda *educar valores* colocándolos intencionalmente en acciones normativas, o en materias donde se buscaría que los saberes, actividades y habilidades aisladas, incomprendidas o poco asumidas por el alumno, lleven al desarrollo de valores. También critican que se considere que no son parte de la labor educativa y de la relación cotidiana entre profesor y alumno. En el mismo sentido, González (2000) encuentra que para la mayoría de los profesores universitarios participantes en su estudio, los valores se forman en edades tempranas, por lo que carece de sentido abordarlos en el ámbito universitario, en menor proporción piensan que es un asunto curricular o de profesores tutor del grupo. Para sólo el 10% de los encuestados, la educación en valores es asunto de todos los profesores. Lo anterior puede ser especialmente preocupante al implicar formas de indolencia sobre los estudiantes y el papel del profesor en ello. Sánchez (2001) advierte sobre el riesgo del pseudohumanismo excluyente, donde la adopción de absolutos lleva a los centrismos, en coincidencia con Morín (2001), como el sectarismo, sexismo, o el nacionalismo, que llevan a considerar como secundario, insignificante u hostil, todo lo extraño, lo ajeno o lo lejano.

Lo anterior, va en contra de la dignidad y concepción humana en la amplitud del término, a estos contenidos opuestos a los valores, se les identifica como antivalores y se presentan en el mismo contexto histórico, social y económico en que convergen en profesores y estudiantes, Arana y Batista (1999) señalan que no es posible enseñar valores sin expresar su posesión, que tienen un carácter bidireccional entre profesores y alumnos, y que debe coadyuvar a la tendencia de la personalidad integrando y armonizando los factores internos con los externos, favoreciendo la autorregulación y la autonomía.

Particularmente en estudiantes de contaduría, administración e informática, dichas expresiones implican la capacidad para influir en el curso de los acontecimientos al interior de una organización, en contacto y dependencia de otros esfuerzos laborales, su extremo en antónimos de los valores, por ejemplo el cinismo, la indolencia, la corrupción, entrañan sentimientos de desvalimiento, impotencia y alienación, especialmente cuando proviene de quienes detentan posiciones de autoridad. Muchos de éstos se expresan inicialmente en el ámbito académico, y es durante la formación universitaria, con el tránsito de las actividades estudiantiles a las del ejercicio profesional y una vida autónoma, que pueden establecerse formas de pensar y proceder que persistan a lo largo de la vida en muy diversos ámbitos.

### *Planteamiento del problema*

El presente trabajo busca identificar los valores y antivalores que manifiestan profesores y alumnos de las carreras de contaduría, administración e informática. Otro objetivo consiste en reconocer si hay diferencias la jerarquía asignada a éstos y cuál es la expresión comportamental mutua al respecto de lo que ocurre en el aula.



### *Método*

#### *Participantes*

Se invitó a participar a 115 profesores de las carreras de administración, contaduría e informática, que contaran con al menos tres años de antigüedad impartiendo cátedra en la Institución, con media de 13.8 años (DE 5.51) que impartían materias de contabilidad, matemáticas, estadística, derecho, recursos humanos, administración básica, derecho, macro y micro economía y de informática en una universidad pública de México. Se hizo la invitación por parte de las jefaturas, bajo condiciones de anonimato y participación voluntaria hasta lograr cubrir las tres licenciaturas con independencia de las materias impartidas y del semestre. Los alumnos eran los de los profesores participantes que accedieron a que se acudiera a hacer el levantamiento de datos con sus grupos. Participaron, un total de 532 alumnos; 296 (55%) de segundo semestre, 173 (32%) de cuarto semestre, y 63 (12%) de octavo semestre. La media de edad fue de 20 años (DE 2.63).

#### *Diseño*

Se trata de un estudio de enfoque cualitativo por encuesta abierta *ex post facto* a profesores y estudiantes con información cruzada sobre los valores y antivalores que identifican mutuamente. Los resultados fueron vaciados textuales y categorizados hasta alcanzar el criterio de saturación de la información. Estos diseños buscan la consistencia en la información para reconocer elementos explicativos subyacentes, no su representación estadística. Debido a lo sensible de la información recolectada, fue fundamental para el estudio la participación voluntaria, sin posibilidad de identificación de los participantes ni de ningún tipo de coerción.

#### *Instrumento*

Se diseñó *ex profeso* una encuesta con preguntas abiertas, en el caso de los profesores sobre los valores y antivalores que les parecen personalmente relevantes y su jerarquía, después cómo notan éstos en sus estudiantes, y qué hacen los alumnos que les pueda parecer grosero, respetuoso y honesto durante la clase.

En el caso de los alumnos, se pidió la misma jerarquía de valores y antivalores y cómo los notan en sus profesores, a ellos se les pidió que explicaran a qué consideran que se debe que algunos profesores no tengan un buen desempeño.

#### *Procedimiento*

A los profesores se les invitó a participar de manera voluntaria y anónima por las jefaturas de las diferentes carreras, para conocer sus impresiones sobre los alumnos de las carreras de contaduría, administración e informática. Se solicitó su autorización para la aplicación de la encuesta a sus grupos procurando interrumpir lo menos posible la clase. Si accedía, se pedía al profesor que anotara los grupos, y el día que resultara menos inoportuno, considerando que la recolección de datos la cual tomaba de 20 a 60 minutos.



### Resultados

Los valores y jerarquía asignada por profesores y alumnos, se presentan en figuras de barras donde se presentan los porcentajes de las respuestas conforme a cada grupo, a fin de evitar que la diferencia en el número de profesores y alumnos pueda mostrar preponderancias artificiales. En barras rojas se muestran las respuestas de los profesores y en azules las de los estudiantes (ver figura 1).

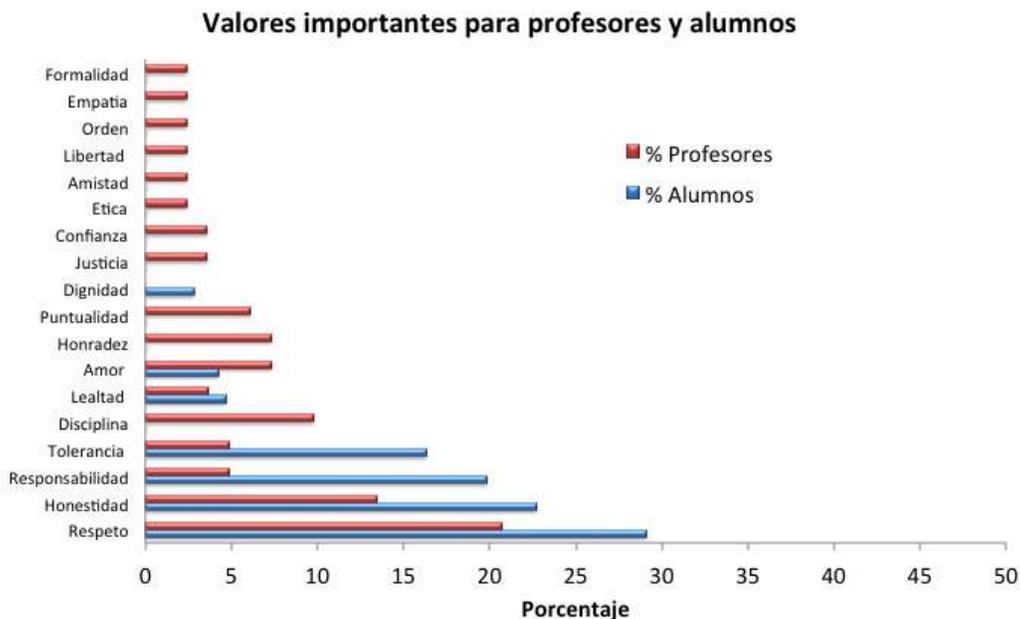


Figura 1. Categorías sobre valores expresados por docentes y estudiantes. Nótese que el valor máximo sólo llega al 50% para facilitar la comparación.

Además de los valores profesionales clásicos, respeto, honestidad y responsabilidad, aparece también la tolerancia. Llama la atención que son más prevalentes entre los estudiantes. Los valores dirigidos a las normas sociales como puntualidad, formalidad y orden, sólo fueron identificados en profesores. También ocurrió así con los valores universales como justicia y libertad, excepto dignidad que sólo apareció entre los estudiantes. Amor y lealtad aparecieron en ambos grupos con ligeras diferencias. Valores prosociales como empatía, amistad y confianza, también aparecieron sólo entre los profesores, quienes de manera general mostraron mayor diversidad.

Respecto a la jerarquía que asignan profesores y alumnos a los valores más frecuentes, se muestran en gráficos de línea, azules para los alumnos y rojas para los profesores (ver figura 2).

**Jerarquía asignada a RESPETO por profesores y alumnos**

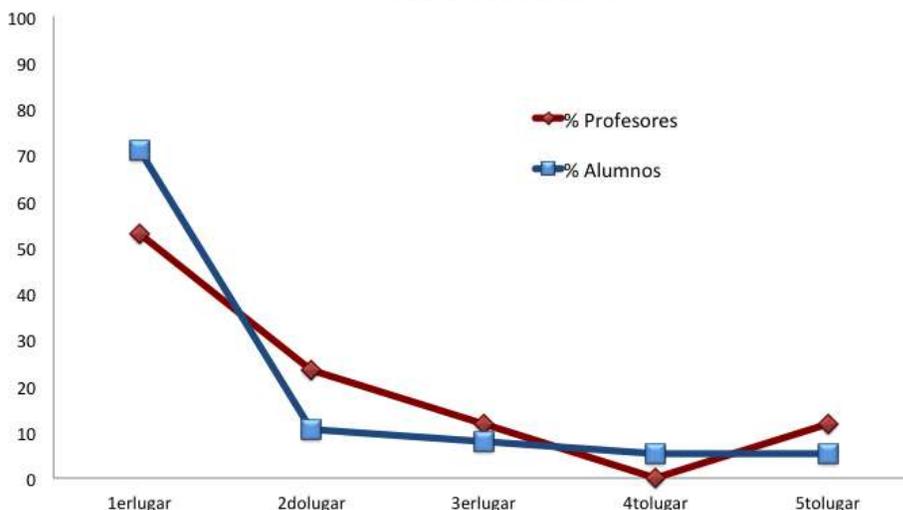


Figura 2. Jerarquía asignada al valor respeto, docentes y estudiantes.

De manera general se observa acuerdo entre ambos grupos, siendo para la mayoría un valor muy importante. Sin embargo en cuanto a los comportamiento que denotan respeto, los profesores mencionaron el cumplimiento de las reglas y la comunicación entre compañeros, mientras que los estudiantes expresaron que lo notan en los profesores por su disposición a la enseñanza, que sean amables y atentos, y en la forma de expresarse con el profesor(a).

La jerarquía en honestidad sí mostró diferencias entre los grupos (ver figura 3).

**Jerarquía asignada a HONESTIDAD por profesores y alumnos**

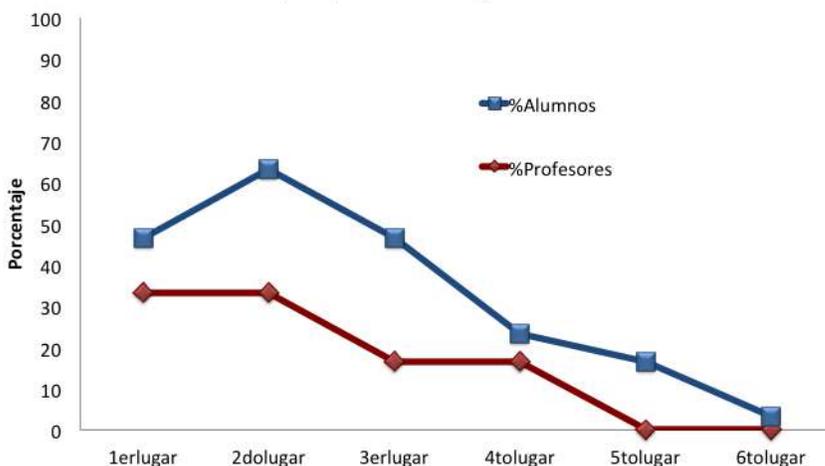


Figura 3. Jerarquía asignada al valor honestidad, docentes y estudiantes.

En este caso se observa que para los alumnos la honestidad tiende más a estar en segundo lugar, y después en primero y tercero. Para los profesores ocupan un primero y segundo lugar por igual y nunca los últimos dos. En cuanto a su expresión, los profesores la notan cuando los estudiantes expresan dudas, dicen la verdad sobre sus limitaciones,



problemas o lo que no han entendido, cuando aceptan sus calificaciones y cuando preparan sus exámenes. Los alumnos mostraron mayor diversidad de comportamientos identificables como honestos del profesor, surgiendo seis categorías relativas a actitud positiva hacia los alumnos, claridad en la información, imparcialidad en las evaluaciones, apoyo a los alumnos, capacidad para reconocer errores y la devolución de tareas y trabajos calificados.

En cuanto a *Responsabilidad* se observa que la tendencia es muy similar entre estudiantes y profesores (ver figura 4).

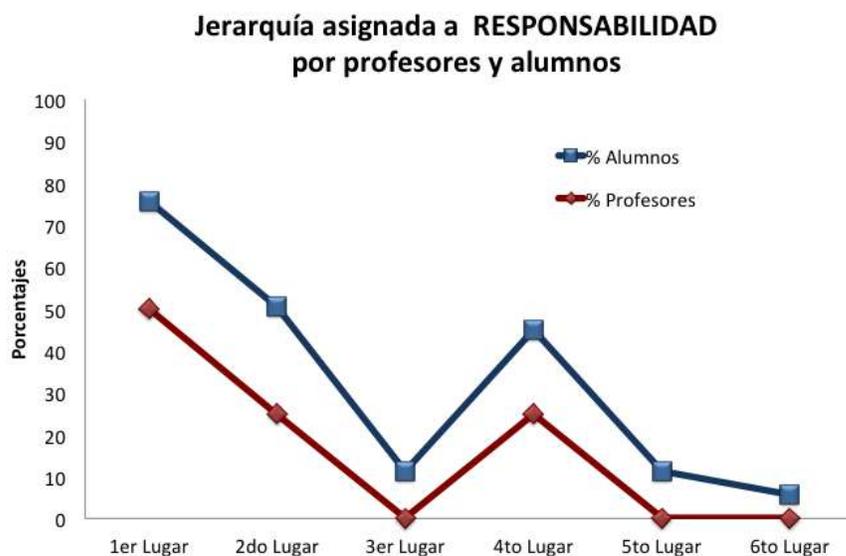


Figura 4. Jerarquía asignada al valor honestidad, docentes y estudiantes. Respeto y Honestidad se identificaron más frecuentemente en los primeros lugares, por lo que la asignación a responsabilidad es la residual de quienes la consideraron en primero, segundo y tercer lugar.

Llama la atención el pico en ambos grupos en la asignación al cuarto lugar, sin embargo el ejercicio al establecer una jerarquía a los valores identificados que era excluyente (sólo podía haber un lugar para cada valor expresado) por lo que la frecuencia en primero y segundo lugar fue mucho menos que para el cuarto. La caída en el tercer lugar es por la distribución de otros valores diferentes que cayeron en la asignación de tercero, como tolerancia o disciplina. En cuanto a los comportamientos en los que notan la Responsabilidad, los alumnos nuevamente identificaron más variedad de comportamientos en sus profesores que denotan responsabilidad, como que sigan las reglas establecidas, que preparen la clase, en su asistencia y puntualidad en las clases. Mientras que los profesores refirieron principalmente cumplimiento.

Los antivalores se indagaron después de los valores, se hizo el mismo ejercicio pero explicando en el reactivo que se trata de *aspectos que les parezcan especialmente desagradables o criticables*. Los resultados de profesores y alumnos se muestran en la figura 5.



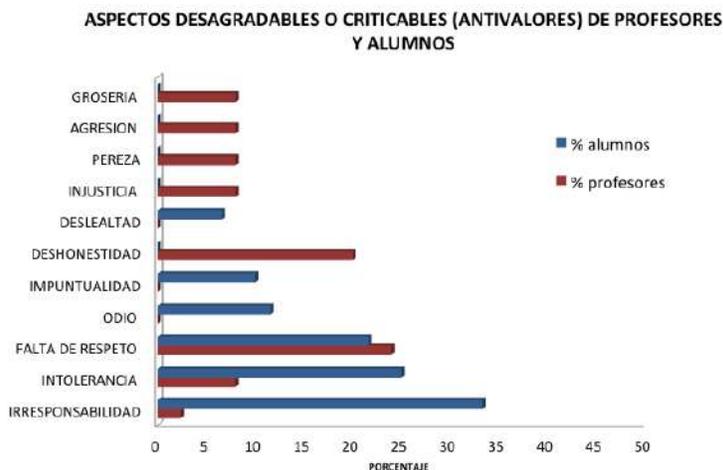


Figura 5. Categorías sobre anti valores expresados por docentes y estudiantes.

Al igual que en el caso de los valores, los docentes identificaron más anti valores que los estudiantes (ocho y seis respectivamente). Los alumnos mostraron mayor frecuencia en los opuestos a los valores antes descritos, como irresponsabilidad, intolerancia y faltas de respeto, como los más frecuentes. Para los profesores las faltas de respeto y la deshonestidad son marcadamente los antivalores más comunes en los alumnos, en tercer lugar quedaron anti valores como injusticia, pereza, intolerancia, agresión y grosería. Estos últimos en virtud del carácter altamente disruptivo para los profesores, requirió de análisis adicionales que se muestran más adelante.

La diversidad de comportamientos que alumnos y profesores notan fue congruente con la frecuencia de mención. En el caso de *irresponsabilidad* los alumnos describen más variedad de comportamientos en los profesores como: El ausentismo, desinterés por la clase o el tema, impuntualidad, y desinterés por las tareas que dejan. Los profesores refirieron principalmente la falta de compromiso de los alumnos.

Sobre *intolerancia* hubo la misma tendencia en mayor diversidad por los alumnos. Los profesores la notan en la interacción que tienen los alumnos con sus pares, mientras que respecto a los docentes los alumnos refirieron: impedir el acceso a la clase, poca disposición al enseñar o al resolver las dudas, y el mal humor del profesor.

En cuanto a la *Falta de respeto* los descriptores fueron notablemente similares a los de intolerancia, los alumnos refirieron: el trato a los alumnos, la forma de expresarse (por ejemplo el uso de groserías por los profesores o burlas, sobre los alumnos o sobre otras personas), así como nuevamente el mal humor. Los profesores nuevamente se refieren a la comunicación entre compañeros (destacando los apodos, las groserías, y términos como "güey").

Respecto a la forma en que los profesores notan en el comportamiento de sus alumnos que son groseros, se presentan en barras las categorías donde la barra representa la frecuencia (ver figura 6).

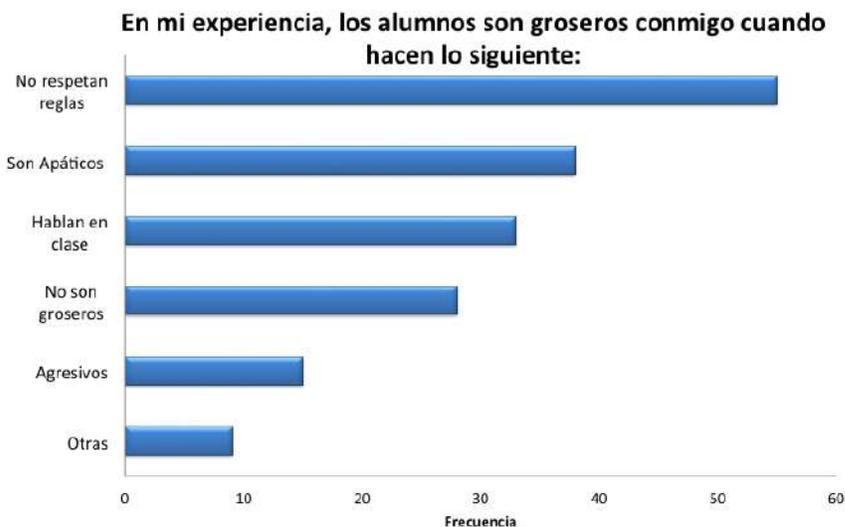


Figura 6, categorías correspondientes a la identificación de comportamientos groseros en el aula.

La falta de seguimiento de las reglas (conformidad con las normas) fue el comportamiento más frecuentemente identificado, seguido de la apatía y el cuchicheo en clase o la comunicación con equipos (tablets, celulares y computadoras). Cabe destacar que la menor frecuencia fue sobre comportamientos agresivos que incluyeron el uso de palabras altisonantes, burlarse de sus compañeros o de los profesores, y ser desafiantes. En la cuarta categoría por frecuencia, a los profesores no les parece que los alumnos sean groseros o les parece que no les han tocado alumnos así.

Finalmente, respecto a las razones a las que los estudiantes atribuyen el que sus profesores no tengan un buen desempeño destacó en primer lugar la actitud negativa ante la profesión, en segundo la falta de capacitación y con mucho menor frecuencia, el uso de enseñanza tradicional, la saturación laboral, limitaciones personales y dificultades en la vida laboral, o que la motivación de los profesores es principalmente económica.

### *Discusión*

El objetivo del presente trabajo fue identificar los valores y antivalores que manifiestan profesores y alumnos de carreras económico-administrativas, la jerarquía que les atribuyen y la expresión comportamental que representa estos valores en los profesores de acuerdo a los alumnos y en los alumnos de acuerdo a los profesores.

Los profesores describieron mayor diversidad de valores, como los prosociales: confianza y empatía; de autorrestricción como disciplina, formalidad, y orden; y universales como libertad y justicia, lo cual confirma la conclusión de Zubieta *et al.* (2007) en a mayor edad hay mayor universalidad en los valores. Sin embargo la mención de dignidad fue por los alumnos, entre los prosociales sólo se mencionaron la lealtad y la tolerancia, aunque esta última con mucho mayor frecuencia por los alumnos que por los profesores. Es probable que se trate de los valores que más fácilmente les parecen trasgredidos en su condición de jóvenes y puedan estar particularmente sensibilizados a los actos de figuras de autoridad en ese sentido.



Por otra parte, también los alumnos mencionaron con más frecuencia la responsabilidad, la honestidad y el respeto. Estos últimos, también los más frecuentemente mencionados por los profesores, denotan que en el contexto de estudiantes y profesores en carreras financiero administrativas, son los más presentes y suele considerárseles valores de competencia profesional (Boroel, *et al.*, 2009). Tratándose de profesiones como la contaduría, la administración y la informática, esto puede responder al énfasis relativamente generalizado sobre lo importante de la profesión y de un trabajo bien realizado. En ese sentido, la jerarquía que asignaron profesores y estudiantes a los tres valores más mencionados fue similar, destacando en primer lugar la responsabilidad, en segundo el respeto y en tercero la honestidad.

En el caso del presente trabajo, no se observaron valores dirigidos a la dominancia social como ocurrió en Argentina (Zubieta, *et al.*, 2007), aunque tampoco se observaron valores de auto trascendencia. La tendencia se dirigió más bien a valores profesionales y prosociales, incluso hubo cierta crítica al conservadurismo por los estudiantes, quienes explican el mal desempeño de algunos profesores por el uso de "estrategias tradicionales" que solían referirse principalmente al uso de castigo, también cabe destacar que los estudiantes mexicanos dan especial valor a la tolerancia y al respeto.

Llama la atención, que respecto a los comportamientos que denotan valores y anti valores, los estudiantes ocupan una mayor cantidad de descriptores que los profesores, esto puede obedecer a dos razones, 1) a una mayor sensibilidad y por tanto, atención, a aquellos comportamientos que les parecen trasgresores y, quizás, especialmente graves por provenir de figuras de autoridad, y 2) una menor variedad de comportamientos que esperan los docentes y se limitan básicamente al cumplimiento, a la conformidad con las normas y a la disciplina, prestando poca atención a otros indicadores. En ese sentido, tampoco se observaron valores como la equidad, la independencia, la creatividad, la madurez, la gentileza, la intelectualidad, o el aprecio de la belleza, en ninguno de los dos grupos, y que sí se identificaron entre profesores alemanes e israelíes (Schwartz y Bilsky, 1987).

En cuanto a los anti valores o aspectos que les parecen especialmente desagradables o criticables, hubo menos acuerdo. Los estudiantes mencionaron la irresponsabilidad, la intolerancia y las faltas de respeto en orden decreciente de importancia, mientras que para los profesores tuvieron la misma importancia relativa la irresponsabilidad y las faltas de respeto, y en tercer lugar la deshonestidad. La tolerancia, marcó un punto de desacuerdo entre profesores y alumnos.

Debido a la consistencia en la mención de comportamientos groseros, y términos relacionados por parte de los docentes, se incluyó el análisis a esta pregunta, donde destacó precisamente el incumplimiento de reglas y la apatía de los alumnos, en tercer lugar estuvo la distracción que mostraban "cuchicheando" o utilizando medios electrónicos de comunicación. Sería necesario buscar en estudios posteriores si a los alumnos les parece si éstos representan comportamientos groseros de su parte, o consecuencia de una clase que les desagrada o ante la actitud negativa del profesor, que para los alumnos fue la razón más frecuente para el mal desempeño de aquéllos.



Los hallazgos del presente trabajo permiten reflexionar sobre el papel que tenemos como docentes y estudiantes, si lo que percibimos como falta de valores mutuamente es, al menos en parte, una llamada a la atención sobre lo que generamos sin notarlo al interior de aula, si realmente estamos logrando comunicar las intenciones sobre la formación. Si bien todos los educadores estarían seguros de que lo que hacen es buscar lo mejor, no tiene efecto, sentido, o incluso puede resultar contraproducente si esto no logra una congruencia sobre las implicaciones y sentidos de lo que hacemos en una u otra posición.

### Referencias

- Arana, M., y Batista, N. (1999). La educación en valores: Una propuesta pedagógica para la formación profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, 4(3), 1-30.
- Boroel, B.I., Pineda, G., y González, M. (2009). *Estudio del significado de valores de ética profesional en estudiantes universitarios de Baja California*. Memoria electrónica del X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz.
- González, V. (2000). La educación de valores en el curriculum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 14(1), 74-82.
- Hume, D. (1777/1987). De la dignidad o mezquindad de la naturaleza Humana (pp. 104-109). En *Ensayos morales, políticos y literarios*. Madrid: Trotta-Liberty Fund.
- Kanai, A. (2009). Karoshi (Work to death) in Japan. *Journal of Business Ethics*, 84, 209-216.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109-117.
- Judge, T., Bono, J., Erez, A., y Locke, E. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Lara, M.C., Medina-Mora, M.E., Borges, G., y Zambrano, J. (2007). Social cost of mental disorders: Disability and work days lost. Results from the Mexican survey of psychiatric epidemiology. *Salud Mental*, 30(5), 4-11.
- McKeown, J.C. (2011). *Gabinete de curiosidades romanas*. Barcelona: Crítica.
- Morín, E. (2001). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro (pp. 89-98). México: El correo de la UNESCO.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2011). *OCDE Indicadores sociales, Resultados clave: México*. Recuperado el 2 de enero del 2013 de: [www.oecd.org/els/social/indicators/SAG](http://www.oecd.org/els/social/indicators/SAG)



- Sánchez, A. (2001). Algunas reflexiones en torno al concepto de valor ético moral. *Revista Humanidades Médicas*, 1(1), s/p. Recuperado el 18 de febrero del 2013 de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202001000100003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202001000100003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Schwartz, S., y Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562.
- Van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482.
- Zubieta, E., Delfino, G., y Fernández, O. (2007). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicología, Cultura y Sociedad*, 8, 151-169.

