

# *Valores profesionales en el contexto universitario. Opiniones de los académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México*

---

ANA HIRSCH ADLER

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)  
anaha007@yahoo.com.mx

JUDITH PÉREZ-CASTRO

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)  
pkjudith33@yahoo.com.mx

## **Resumen**

El objetivo de este artículo es analizar los valores expresados por una muestra de profesores e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), así como otros referentes éticos que utilizan para guiar su trabajo académico. En la parte teórica, exponemos las definiciones y características de los valores y su relación con los principios, las normas y las creencias. Para la parte empírica, se aplicó el cuestionario: “Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada” (Fernández-Cruz y Romero, 2010), al que se agregaron cuatro preguntas abiertas. Aquí, presentamos los resultados con respecto a la primera: ¿Cuáles son los cinco valores básicos que la universidad debería promover con sus académicos? Se obtuvieron 1,986 respuestas, que clasificamos en cuatro categorías: Asuntos valorativos, Competencias, Comportamientos y Aspectos Profesionales-Institucionales. La mayor proporción fue para los asuntos valorativos con 1,328 respuestas y, dentro de éstos, la subcategoría de los valores logró el puntaje más alto (1,008). Los más mencionados fueron Honestidad y Honradez, Responsabilidad, Respeto y Compromiso.

Un aspecto a destacar es que cuando se pregunta en general acerca de los valores, los sujetos de investigación tienden a incluir otro tipo de aspectos éticos.

**Palabras clave:** *Valores profesionales, Académicos, Ética profesional, Ética de la investigación.*

## ***Professional values in the university context. The academics from the national autonomous university of Mexico.***

### **Abstract**

*The aim of this paper is to analyze the values mentioned by a sample of professors and researchers from the National Autonomous University of Mexico (UNAM), as well as other ethical references that help them to guide their academic work. In the theoretical part, we discuss the definition and characteristics of the notion of value and its relation with principles, norms and beliefs. For the empirical part, we used the questionnaire: "Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada" (Fernández-Cruz y Romero, 2010), and we added four open questions. Here, we present the results of the first one, which is: What are the five main values that the university should foster among their academics? We got 1,986 responses that were classified into four categories: Value issues, Competences, Behaviour, and Professional-Institutional Aspects. The highest proportion was for the Value issues with 1,328 answers. The subcategory of Values had the highest amount of responses (1,008). The most mentioned values were Honesty, Responsibility, Respect, and Compromise.*

*We would like to highlight that when we ask about values in general, the respondents tend to include other kind of ethical issues.*

**Keywords:** *Professional values, Academics, Professional ethics, Research ethics.*

### **1. Introducción**

El presente trabajo es parte del *Estudio sobre la excelencia del profesorado del posgrado de la UNAM*, cuyo objetivo general es conocer los indicadores que los profesores e investigadores consideran como los más relevantes para su trabajo académico. Para analizar este tema, nos apoyamos en dos éticas aplicadas que están interrelacionadas: la profesional y la de la investigación. Para la parte empírica, utilizamos el instrumento de Fernández-Cruz y Romero (2010). Para los fines del proyecto de la UNAM y con el objeto de combinar aspectos cuantitativos y cualitativos, se agregaron al cuestionario cuatro preguntas abiertas. Aquí se analizan únicamente los resultados de la primera: ¿Cuáles son los cinco valores básicos que la universidad debería promover con sus académicos?

El texto está estructurado en seis apartados: discusión sobre lo que son los valores, que incluye: concepto, características, niveles de abstracción y funciones; el siguiente tema es el de los valores y su relación con otros referentes, tales

como: principios, normas y creencias; le siguen los aspectos metodológicos, en donde explicamos el instrumento utilizado y el desarrollo del trabajo de campo; las características de la muestra; los principales resultados con base en las categorías, subcategorías y rasgos que se construyeron; y las consideraciones finales.

Finalmente, es importante señalar que el proyecto que sirvió de base para el presente artículo es financiado por el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) (IN300217), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

## **2. Breve discusión acerca de los valores**

De acuerdo con Risieri Frondizi (1972), los valores son cualidades estructurales, es decir que no pueden existir por sí mismos y pertenecen al ámbito de los objetos que Husserl denomina como no independientes. Se asignan a cualquier objeto de preferencia, selección o elección, aprecio, estimación, deseo, guía o norma. Son resultado de la tensión entre los sujetos y los objetos, aunque también dependen del contexto o situación.

Los valores son sólo uno de los diversos factores que se utilizan para predecir y comprender el comportamiento humano (Williams, 1977). Son cualidades que atribuimos a las cosas, acontecimientos, situaciones y sujetos y “configuran el sistema de convicciones de las personas y de las comunidades sobre lo que es estimable y merecen sus esfuerzos” (Escámez, 2001:43).

Alduncin (1989) explica que los valores están fuertemente interrelacionados con otros referentes morales, como son: creencias, concepciones, actitudes, virtudes, ideales, sentimientos y, en un nivel de mayor abstracción, con los principios. Por ello, cuando a las personas se les pregunta directamente acerca de ellos, sus respuestas pueden abarcar -y de hecho lo hacen- varios de estos elementos.

Además de esta dificultad, Boudon (2013) afirma que los juicios de valor no pueden ser contrastados fácilmente con los juicios de hecho. Por ello, las respuestas acerca de la pregunta ¿qué son los valores? pueden ser muy diversas y ninguna teoría es capaz de explicar de manera satisfactoria las reacciones de las personas. Para este autor, no siempre hay una necesaria correspondencia entre la teoría y la investigación empírica.

Aunque hay muchas definiciones, aquí, retomamos la propuesta por Rokeach (1973 en Alduncin, 1989) que los entiende como creencias duraderas en torno a modos de comportamiento específicos que se consideran preferibles frente a otros, personal y socialmente. Un sistema de valores constituye una organización más o menos permanente de creencias, que permite establecer la importancia relativa de cada uno (Williams, 1977 y Díaz Guerrero, Moreno Cedillo y Díaz Loving, 1995). Es importante señalar que, aunque pueden ser perdurables,

no son inamovibles. Tienen un componente sedimentado y otro más dinámico, es decir, que las personas los reinterpretan, cambian y adecúan de acuerdo con sus circunstancias y al momento histórico. Esto es más probable en situaciones de crisis y conflicto, lo que puede generar un proceso de reordenación sobre lo que es preferible, que conduce a una jerarquización diferente o, incluso, en casos extremos, puede llegar a transformarlos.

## **2.1. Algunas de sus características**

Entre sus características están que los valores son al mismo tiempo cognitivos y afectivos y tienen un carácter selectivo o direccional, es decir que orientan la vida de las personas (Williams, 1977). Son fundamentalmente positivos y tienen una polaridad; ya que puede hablarse de contravalores, valores negativos o ausencia del valor. También son explícitos, es decir, que se expresan directamente en los juicios de valor, e implícitos, que pueden inferirse de las conductas verbales y no verbales y de estrategias inductivas. Son siempre normativos y constituyen un elemento fundamental cuando se trata de conocer la actuación de las personas y la toma de decisiones. Son tanto individuales como colectivos; puesto que los sujetos aprenden ciertas formas de conducta sancionadas por los grupos de referencia. No obstante, aunque tienen un origen social, lo más importante es que las personas los interioricen y “los apropien personalmente como preferibles” (Escámez, García-López, Pérez y Llopis, 2007: 25).

Cuando se producen conflictos entre valores divergentes, se pueden generar tensiones éticas. Como consecuencia, tanto los individuos como los colectivos deben reflexionar y consensar cuáles de ellos se elegirán como preferidos.

## **2.2. Niveles de abstracción**

Otro tema interesante es el de los niveles de abstracción: en el de generalidad más bajo están los valores que nos acompañan en la vida cotidiana. Revelan el vocabulario básico de los valores y su radio de referencia. En el siguiente, se localizan los asuntos normativos, que se refieren a las directrices de conducta, que se acompañan de sanciones positivas o negativas, y en el más alto se encuentran los principios fundamentales.

Los grandes valores humanos y sociales son controvertibles e inalcanzables en su plenitud, pero aún así, permean la vida cotidiana, constituyen un marco de referencia y pueden ser explorados e interpretados por la investigación humanística e histórica social y, en el caso de los valores profesionales y de la ética profesional, por todas las áreas de conocimiento.

### 2.3. Principales funciones de los valores

De acuerdo con Kluckhohn y Rokeach (en Alduncin, 1989), los sistemas de valores tienen las siguientes funciones: a) Estructuran una visión del mundo, así como el sentido y los proyectos de vida; b) Son normativos; c) Permiten solucionar conflictos y tomar decisiones; d) Generan motivación; e) Intervienen en la formación de la identidad, la integración y la adaptación social, a nivel individual, grupal o comunitario y f) Se relacionan con la autoestima, hacen posible la convivencia y la cohesión social, implican un compromiso de comportamiento y conllevan nociones de aprobación o reprobación. Algunos valores tienen un potencial unificador y se transmiten a manera de mitos, símbolos y convicciones políticas, religiosas y culturales<sup>1</sup>.

### 3. Los valores y su relación con otros referentes.

#### 3.1. Principios

Los principios constituyen el nivel más alto de abstracción. Aquí, retomamos la propuesta de Beauchamp y Childress (2013) en su multicitada obra *Principles of Biomedical Ethics*. Para ellos, los principios funcionan como un marco de referencia analítico de las normas generales que se derivan de la moralidad común y son guías para la formulación de reglas más específicas. Éstos son: Respeto por la Autonomía, No Maleficencia, Beneficencia y Justicia.

Estos autores afirman que hay diversos tipos de normas: principios, reglas, derechos y virtudes. Los principios son generales y comprensivos, mientras que las reglas son específicas en su contenido y restringidas. Las principales reglas pueden ser: sustantivas, tales como veracidad, confidencialidad, privacidad y fidelidad; de autoridad, que tiene que ver con quién toma las decisiones y lleva a cabo las acciones; y las de procedimiento, también vinculadas con la toma de decisiones y se refieren a las acciones que hay que asumir para concretarlas.

Cabe señalar que, “ninguna teoría moral o código profesional tiene un sistema de reglas morales que estén libres de conflictos y de excepciones” (Beauchamp y Childress, 2013: 14), por eso [...] “diariamente confrontamos situaciones que nos obligan a escoger entre valores en conflicto en nuestras vidas personales” (p. 14) [Traducción propia].

Para explicar el Principio de Respeto a la Autonomía, Beauchamp y Childress (2013) señalan que esta palabra se deriva del griego *autos* (sí mismo) y *nomos* (regla, gobernanza o ley). Se refiere a poder controlar la interferencia

<sup>1</sup> Todos estos elementos se sintetizan en Hirsch (2002)

de otros y las limitaciones que obstaculizan una elección significativa. Hay dos condiciones esenciales: libertad (independencia para controlar las influencias) y agencia (capacidad de acción intencional).

Este principio consiste en reconocer el derecho que tienen las personas de sostener sus propios puntos de vista y de elegir y realizar acciones basadas en sus valores y creencias. También, implica promover en otros el logro de su propia autonomía.

El de No Maleficencia obliga a abstenerse de causar daño a otros (Beauchamp y Childress, 2013). Sin embargo, la moralidad requiere que no sólo tratemos a las personas autónomamente y que nos refrenemos de dañarlos, sino que también hay que contribuir a su bienestar. Esas acciones benéficas forman parte del Principio de Beneficencia.

Finalmente, el principio de Justicia se interpreta como el tratamiento justo, equitativo y apropiado a la luz de lo que se debe a las personas. El término justicia distributiva trata acerca del reparto justo, equitativo y equilibrado de los beneficios y las cargas determinadas por las normas que estructuran los términos de la cooperación social.

### **3.2. Normas**

Para Williams y Gibbs (1977), las normas sociales son reglas de conducta. Con ellas se juzga el comportamiento, es decir, que se aprueban o se desaprueban las acciones. Boudon (2013), por su parte, afirma que las normas y la aprobación que socialmente se les otorga pueden entenderse a partir de los efectos positivos que producen, es decir, de una manera utilitaria. Los valores se diferencian de las normas precisamente porque no se justifican sólo por sus efectos, es decir, hay otras formas para hacerlo, ya sea por sus consecuencias en acciones no sustentadas, o bien, por efecto de fuerzas psicológicas, sociológicas o biológicas. Por ejemplo, existen prácticas que, bajo determinadas circunstancias históricas y contextuales, son funcionales y tienen sentido por el peso de la cultura y las tradiciones. Al respecto, Beauchamp y Childress (2013) señalan que en los antiguos códigos de ética médica se había ignorado la obligación de la veracidad, como en el Juramento Hipocrático y en la Declaración de la Asociación Médica Mundial de Ginebra. Sin embargo, con el desarrollo del conocimiento en este campo, esta norma se introdujo en códigos más actuales.

Por ello, tal como comentamos sobre Rokeach (1973 en Alduncin, 1989), una de las funciones sustantivas de los valores es la formación de la identidad y la adaptación social, a nivel individual, grupal y comunitario. De acuerdo con lo anterior, el respaldo que se le da las normas sería racional, mientras que el de los valores podría no siempre serlo.

En contraste, para Beauchamp y Childress (2013), los principios y las reglas “son normas de obligación”. Los valores son patrones de deseabilidad que tienen una mayor independencia de las situaciones específicas. Un mismo valor puede servir de punto de referencia a un gran número de reglas específicas y una determinada regla puede representar la aplicación simultánea de diversos valores.

### 3.3. Creencias

Como hemos señalado, los valores también forman parte de las creencias, aunque no todas ellas son valores. De acuerdo con Ortega y Gasset (1973, citado por Ortega y Mínguez, 2001:21), las creencias “constituyen el estrato básico más profundo de la arquitectura de nuestra vida. Vivimos de ellas y, por lo mismo, no solemos pensar en ellas [...] por eso decimos que *tenemos* éstas o las otras ideas; pero nuestras creencias más que tenerlas, las somos”. “El valor, al igual que la creencia, no es la idea que se piensa, sino aquello en que además se cree”. Las creencias son asentimientos, adhesiones, conformidades y confirmaciones que hacemos voluntariamente con respecto a algo o alguien (RAE, 2014).

Para Escámez, García-López, Pérez y Llopís (2007) existen cuatro tipos de creencias: existenciales, evaluativas, causales y prescriptivas. Los valores corresponden a estas últimas. No aparecen de manera aislada en nuestras mentes, sino que constituyen un sistema que, en mayor o menor medida, tratamos de organizar a partir de propiedades describibles y mensurables que, a su vez, se convierten en conductas observables (Rokeach, 1969).

## 4. Aspectos metodológicos

Como ya señalamos, para la parte empírica de la investigación, utilizamos el cuestionario: “Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada”, elaborado por Manuel Fernández-Cruz (Fernández-Cruz y Romero, 2010). Para los fines del proyecto de la UNAM y con el objeto de combinar aspectos cuantitativos y cualitativos, a este instrumento agregamos cuatro preguntas abiertas: 1) ¿Cuáles son los cinco valores básicos que la universidad debería promover con sus académicos?, 2) ¿Cuáles son los cinco principales rasgos de ser un buen profesor universitario?, 3) ¿Cómo influyen sus proyectos de investigación en sus actividades de docencia y tutoría?, y 4) Mencione el nombre de hasta tres profesores de posgrado de la UNAM que considere como excelentes.

El cuestionario se aplicó a una muestra aleatoria simple<sup>2</sup> de 399 académicos de los 41 posgrados de la UNAM, que se clasifican en cuatro grandes áreas de

<sup>2</sup> Para calcular la muestra se utilizó la fórmula simplificada de Taro Yamane (1979:743):  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ , con un margen de error de 0.05.

conocimiento: I. Ciencias Físico – Matemáticas y de las Ingenierías, II. Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud, III. Ciencias Sociales y IV. Humanidades y de las Artes.

En la primera pregunta abierta, se obtuvieron 1,986 respuestas. Para analizar los resultados que presentamos en este artículo, se leyeron todas ellas, se hizo un concentrado y se agruparon de acuerdo con sus similitudes. Posteriormente, se sacó la frecuencia simple con la que fueron mencionadas así como sus porcentajes y después, se clasificaron por su grado de abstracción, distinguiendo entre: campos temáticos (por ejemplo, ética en general), competencias, actitudes, disposiciones, principios, reglas, valores y cualidades personales. Con todo ello, se construyeron categorías y subcategorías. Como se encontró una gran dispersión en las respuestas, algunas de ellas se agruparon con base en la equivalencia de sus significados. Para ello, se recurrió al *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (RAE, 2014).

Consideramos importante la afirmación de Williams (1977) acerca de que los valores pueden ser clasificados de formas muy diferentes, entre ellas por sus propiedades, modalidades o dimensiones. Como ya se había mencionado, los valores forman parte de diversos elementos éticos, lo que dificulta su clasificación. Por ello, en las respuestas de nuestros sujetos de estudio, además de que pueden encontrarse expresiones directas a valores específicos, también se localizaron opiniones acerca de otros aspectos, que se pudieron articular con base en las ideas tanto del marco teórico, como de lo obtenido a partir del trabajo de campo.

## 5. Características de la muestra

La muestra de académicos se distribuye de la siguiente manera:

- a. El 61.1% corresponde al género masculino y el 38.9% al femenino.
- b. Con respecto a los rangos de edad, los de mayor representatividad corresponden a una planta académica consolidada, pues están entre los sujetos de 56 a 60 años (20.2%) y de 61 a 65 (15.1%), que en conjunto representan poco más de las tercera parte de la muestra (35.3%). Le siguen en importancia, los que están entre 46 y 50 años (14.8%) y entre 51 y 55 (14.6%). Las frecuencias más bajas se registraron en los extremos de las edades, en aquellos entre los 26 y 30 años y los de 86 a 90 (0.3% respectivamente).
- c. En referencia a su antigüedad, los puntajes están muy diversificados. Hay cuatro rangos con porcentajes similares, los que tienen entre 26 y 30 años de trabajo (12.8%), de 21 a 25 (12.8%), de 6 a 10 (12.8%) y de 16 a 20 (12.6%). Al igual que ocurre con la edad, las frecuencias más bajas están en los extremos del *continuum*, en los profesores e investigadores de 1 a 5 años de antigüedad



(6.8%), de 41 a 45 (5.3%), de 46 a 50 (2.3%), de 51 a 55 (1%) y con más de 56 años (0.5%).

d. En cuanto a las entidades de adscripción<sup>3</sup>, las respuestas se distribuyeron entre facultades y escuelas (57.4%), institutos y centros de investigación (38.8%) y los que no contestaron (3.8%). De ellos, los que tuvieron una mayor participación fueron los profesores de las Facultades de Medicina (6.7%), Química (5.2%) e Ingeniería (5.0%)<sup>4</sup>.

e. Contestaron el instrumento académicos de todos los programas de posgrado, exceptuando de la Maestría en Diseño Industrial (del Área IV). El área de conocimiento más representada fue Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud (48.1%), le siguen las Ciencias Físico, Matemáticas y de las Ingenierías (19.1%), Humanidades y de las Artes (18.6%) y al final Ciencias Sociales (14.1%). Cabe señalar que varios profesores e investigadores colaboran en más de un posgrado.

f. La mayor proporción de respuestas provienen de los siguientes programas: Ciencias Biológicas (11.6%), Ciencias Bioquímicas (8.1%), Ciencias Biomédicas (7.3%), Ingeniería (7.3%), Ciencias de la Producción y de la Salud Animal (3.8%) y Ciencias de la Tierra (3.8%).

g. Por tipo de contratación en la UNAM, 83% de la muestra es de tiempo completo, 16% de asignatura y 1% de medio tiempo. Contestaron el instrumento, 35.5% de los Profesores e Investigadores Titular C; 19.3% Titular B, 14.5% Titular A, 12.0% Asignatura ordinario A y finalmente 6.5% de Asociado. El resto está distribuido entre las demás categorías laborales.

No indicaron su nombramiento el 16% de los encuestados. Una de las causas es que, aunque son parte de la planta académica de tutores de la UNAM, están adscritos a otras instituciones del país y del extranjero.

Con respecto al último grado de estudios, se encontró que el 2% tiene especialidad, 12% cuenta con maestría y la gran mayoría tiene doctorado (86%).

En México, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) otorga una distinción a los académicos que tienen altos niveles de producción a través del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con cinco categorías, en grado de importancia: investigador emérito, nivel III, nivel II, nivel I y candidato. Para los posgrados, es importante contar con una planta académica reconocida en el SNI. En los resultados de nuestra investigación, 69.4% está adscrito a dicho Sistema. De ellos, la mayor proporción tiene el nivel II (40.7%), le siguen los

<sup>3</sup> La UNAM clasifica a su personal académico en profesores, que son los que laboran en facultades y escuelas y en investigadores, que son los que están adscritos a institutos y centros de investigación.

<sup>4</sup> Con menos del 5% están profesores de: Filosofía y Letras, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciencias, Facultad de Estudios Superiores (FES) Iztacala, Arquitectura, Contaduría y Administración, Ciencias Políticas y Sociales, FES Cuautitlán, Artes y Diseño, Derecho, FES Aragón y Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.

académicos con nivel I (31.7%), en tercer lugar están los del nivel III (20.9%), luego se encuentran los candidatos a investigador (4.7%) y por último están los eméritos (1.8%).

Al interior de las instituciones de educación superior también se han generado estrategias de reconocimiento del trabajo académico. En el caso de la UNAM, éste se denomina Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), sus niveles son, por grado de importancia: D, C, B y A. En nuestros sujetos de investigación, el 80% tiene PRIDE. De ellos, la mayoría (51.1%) está en el nivel C, en segundo lugar se encuentran los del nivel D (36.1%) y con una distancia significativa están los del niveles B (10.9%) y A (1.8%).

Podríamos sintetizar las características de los académicos de la muestra indicando que, en general, cuentan con una amplia experiencia lo que se puede deducir por el número de años en que han trabajado en la institución y a que un alto porcentaje tiene una plaza de Titular.

## 6. Principales resultados

### 6.1 Categorías

- a) Asuntos valorativos. Se obtuvieron 1,328 respuestas, que equivalen al 66.8% del total. Las subcategorías son las siguientes: valores, principios, principios del trabajo académico y reglas y normas.
- b) Competencias. Se definieron tres tipos: cognitivas, sociales y técnicas, que en conjunto sumaron 301 respuestas y representan el 15.1%.
- c) Comportamientos. Se registraron 247 menciones, que equivalen al 12.4%.
- d) Aspectos profesionales-institucionales, con 43 respuestas (2.1%).

A estas cifras, se agregan aquellas con frecuencias muy bajas, de una mención o dos, que suman un total de 67 (3.3%)<sup>5</sup> (Ver cuadro 1).

<sup>5</sup> Los rasgos con las frecuencias más bajas (1 y 2 respuestas) fueron: Formación crítica, Sobriedad y cuidado de los recursos, Ecuanimidad, Voluntad y empeño, Eficiencia terminal, Tener hobbies y placer, Internacionalización, Buenas condiciones laborales, Ser un ejemplo, Universalismo, Seguridad y certeza en uno mismo, Libertad de expresión, Laicidad, Comprensivo, Madurez, Organización y orden, Competencia profesional, Respeto a los estudiantes, Valores en general, Sustentabilidad, Talento, Vinculación entre docencia e investigación, Autorregulación, Trascendencia, Identidad en general, Orgullo, Ambición y aspiración, Utilidad social, Cuidado de sí mismo, Motivación, Gusto por la materia, Experiencia profesional, Movilidad académica, Reciprocidad, Sobrevivencia y resistencia, Compromiso con la educación, Aprecio por las humanidades y las artes y Gusto por lo que se hace.

Como puede verse por los porcentajes que tienen cada una de las categorías, la más relevante es la de aspectos valorativos, lo que corresponde plenamente con la pregunta abierta que se aplicó sobre los valores.

## **6.2. Subcategorías**

Dentro de los asuntos valorativos, la subcategoría más alta, que es la de los valores, registró un total de 1,008 respuestas (50.7%). Le siguen los principios con 164 (8.2%), los principios del trabajo académico con 108 (5.4%) y, al final, las reglas y normas únicamente con 48 menciones (2.4%) (Ver cuadro 2).

En relación con la segunda categoría, que corresponde a las competencias, las cognitivas abarcaron 168 alusiones (8.4%), las sociales tuvieron 76 (3.8%) y las técnicas 57 (2.87%) (Ver cuadro 2).

La categoría del comportamiento incluye actitudes, disposiciones y cualidades personales y obtuvo 213 respuestas (10.7%), mientras que la de comportamiento afectivo-emocional registró 34 (1.7%) (Ver cuadro 2).

En la cuarta categoría sobre los aspectos profesionales-institucionales, la identidad profesional alcanzó únicamente 23 respuestas (1.1%), mientras que compromiso institucional 20 (1.0%) (Ver cuadro 2).

## **6.3. Rasgos**

En la categoría de aspectos valorativos la distribución fue la siguiente:

a) En orden descendente, los principales valores que mencionaron los profesores e investigadores son: Honestidad y honradez (231 menciones), Responsabilidad (178), Respeto (140), y Compromiso (125). Con puntajes más bajos están: Tolerancia (70), Solidaridad (70), Equidad, igualdad e inclusión (61), Compromiso social y responsabilidad social (34), Integridad (30), Humildad, sencillez y modestia (29), Lealtad (23), Dignidad (10), Democracia (4), Conciencia social (4), Valores cívicos y derechos humanos (4) y Transparencia (3).

Como hemos señalado, los valores son cualidades que asignamos a las cosas, acontecimientos, situaciones y sujetos y se constituyen como creencias duraderas en torno a comportamientos que se consideran preferibles frente a otros (Rokeach, 1973 en Alduncin, 1989). En las respuestas de los académicos de la UNAM, se articulan valores de dos éticas aplicadas: la profesional, por ejemplo honestidad y honradez, y la cívica, como valores cívicos y derechos humanos. También, hay presencia de temas actuales, como la equidad, la igualdad, la inclusión, el compromiso y la responsabilidad social.

b) El rubro de Principios abarcó lo siguiente: Ética en general (78), Justicia (41), Libertad (26) Autonomía (11), Bienestar, hacer bien el trabajo y altruismo (4) y Ética de la investigación (4).

Aunque fueron poco mencionados los principios de la ética de la investigación, es significativo que se hayan expresado los de Justicia y Autonomía. Los rasgos de Beneficencia tuvieron puntajes aún más bajos y el de No Maleficencia no obtuvo ningún señalamiento.

Cabe señalar que la diferencia fundamental entre los valores y los principios es que estos últimos son axiomas de carácter general que sirven de base para la toma de decisiones en el ejercicio profesional e investigativo, mientras que los primeros están más cercanos a la actuación de los sujetos y a su vida cotidiana.

c) Principios del trabajo académico. Aquí, se incluyeron los rasgos de: Excelencia (41), Profesionalismo (23), Excelencia académica y libertad académica (13), Ética profesional (12), Calidad académica (6), Honestidad académica (5), Meritocracia (4) y Compromiso docente (4).

De todos ellos, excelencia y excelencia académica fueron los más valorados. Aunque en el proyecto de investigación ya mencionado tenemos una concepción amplia sobre la excelencia académica, que no se circunscribe a la calidad y eficiencia de los procesos y resultados. Estos términos han sido empleados, con otro carácter, en los planteamientos de la nueva gestión pública, que se introdujeron en México a partir de la década de los 80, promueven el logro de metas, la eficiencia, eficacia y competitividad y, en gran medida, se han visto reflejados en los sistemas de evaluación institucional y federal como las becas al desempeño y el Sistema Nacional de Investigadores.

A pesar de esto, en las respuestas también pudimos encontrar temas vinculados con la identidad académica, como el profesionalismo, la ética profesional y el compromiso docente.

d) Reglas y normas. Se distribuyó en: Veracidad y sinceridad (31), Credibilidad y confianza (11) y Legalidad y fidelidad (6).

Como señalan Beauchamp y Childress (2013), las reglas y normas se ubican en un nivel de abstracción más bajo que los principios y valores, tienen una mayor especificidad y ayudan a delinear modos de comportamiento particulares. Para los académicos de la UNAM, la veracidad tuvo una mejor presencia en las respuestas, lo cual no sorprende, dado que la búsqueda de la verdad es un elemento central para la generación de conocimiento en las instituciones de educación superior.

e) En la categoría de competencias encontramos:

*Competencias cognitivas:*

Se trata de los rasgos de: Actualización y formación continua (69), Capacidad analítica, crítica y autocrítica (20), Compartir conocimiento y difusión (12), Curiosidad intelectual y búsqueda del conocimiento (10), Objetividad (9), Coherencia, congruencia y sensatez (9), Multidisciplinariedad e interdisciplinariedad (7), Cultura general (6), Originalidad (6), Ser proactivo y con iniciativa (6), Cali-

dad en la investigación (5), Creatividad e innovación (3), Sabiduría (3) y Libertad de pensamiento (3).

Aquí hay una combinación de competencias cognitivas generales, como curiosidad intelectual, capacidad analítica, crítica y autocrítica, con aspectos específicos del trabajo académico, como son: actualización y formación continua, compartir conocimiento y difusión y multi e interdisciplinariedad.

Igualmente, se evidencia una perspectiva abierta del conocimiento, que podría contribuir a la construcción de nuevos saberes, con rasgos como creatividad e innovación, originalidad y libertad de pensamiento.

#### *Competencias Sociales:*

Se señalaron las siguientes: Colaboración y trabajo en equipo (36), Capacidad de comunicación (10), Participación (8), Liderazgo y gestión (6), Pluralidad (5) y Compañerismo (3).

En este rubro, colocamos todos aquellos aspectos que tienen que ver con la interacción con otras personas, como es el caso de colegas, estudiantes y directivos. Como sabemos, las funciones sustantivas de las universidades son docencia, investigación y difusión, tareas que implican el trabajo colaborativo y la comunicación, aspectos que fueron expresados por los encuestados.

#### *Competencias técnicas:*

Los académicos priorizaron: Calidad docente (20), Calidad en general (10), Productividad y ser trabajador (9), Formación pedagógico – didáctica (8), Eficiencia (6) y Competitividad (4).

Estas competencias están en sintonía con lo encontrado en la categoría de Principios del trabajo académico. La diferencia más importante entre ambas es que los principios tienen mayor generalidad y estas últimas tienen un mayor nivel de especificidad.

Recordemos que la pregunta, que aquí se analiza, fue directamente sobre los valores, sin embargo, incluimos el rubro de las competencias porque, como señalan diversos autores, los valores no están aislados, sino que forman parte de un sistema complejo que involucra asuntos muy diversos, como competencias, capacidades, sentimientos o virtudes, y que reflejan lo que las personas hacen todos los días, en este caso, el trabajo académico. Esta es una cuestión que hemos encontrado en otros trabajos que se refieren a los valores (Hirsch, 2008 y 2010, Pérez -Castro 2015).

f) En la categoría del comportamiento establecimos dos subcategorías:

f.1 Actitudes, disposiciones y cualidades personales.

Los rasgos son los siguientes: Dedicación y entrega (56), Disciplina (25), Perseverancia, constancia y tenacidad (22). Esfuerzo y diligencia (20), Rigurosidad (16), Puntualidad (15), Generosidad y nobleza (13), Respetabilidad y honorabilidad (10), Gratitud (5), Superación personal (5), Prudencia (5), Paciencia (4),

Amor (4), Reconocimiento (4), Bondad (3), Formalidad y seriedad (3), Amabilidad y gentileza (3).

f.2 Afectivo-emocional, que abarca Capacidad emocional (18) y Empatía (16).

Recordemos que los valores tienen un radio de referencia muy amplio, que va desde un nivel general hasta los que forman parte de la vida cotidiana. Tal vez, por esta razón, en las respuestas de los académicos, las cualidades personales y los rasgos afectivo-emocionales ocuparon un lugar significativo, aunque con porcentajes bajos.

g) Finalmente, la categoría de asuntos profesionales-institucionales se organizó como sigue:

g.1. Identidad profesional, que incluye: Vocación de servicio (15), Pasión, entrega y entusiasmo (5) y Vocación profesional (3), y

g.2. Identidad institucional con el rasgo de Compromiso institucional (20).

## 7. Consideraciones finales

La excelencia del profesorado es un tema que ha estado presente en la discusión internacional a partir de los años 90, en gran medida, impulsado por el interés de los organismos internacionales por mejorar la formación universitaria y hacer que los sistemas de educación superior respondieran a las demandas sociales. Esta es una vertiente que ha hecho énfasis en cuestiones muy específicas como elevar el grado de habilitación de los profesores, aumentar la productividad del personal académico, crear redes de colaboración, impulsar formas de generación de conocimiento interdisciplinarias y establecer vínculos más estrechos con los sectores productivos. (Altbach, 2011; Enders y Kaulish, 2006)

Un enfoque reciente y mucho más abarcativo, que ha generado una gran cantidad de publicaciones, en forma de libros, capítulos de libros y artículos en revistas especializadas, sobre todo de España, ha sido desarrollado, por autores como: Bain (2007 y 2014), Bolívar y Caballero (2008), Knight (2008), Fernández Cruz y Romero (2010), Torra, *et. al.* (2012); Escámez (2013) y Monereo y Domínguez (2014), que se han preocupado por indagar en profundidad lo que hacen los mejores profesores.

En este sentido, en la investigación realizada en la UNAM buscamos rescatar lo que los propios académicos opinan de su labor, tratando, además, de articular el campo temático de la excelencia del profesorado universitario con el de la ética profesional.

En los estudios en torno a la ética profesional, que hemos llevado a cabo (Hirsch, 2008 y 2010 y Pérez-Castro, 2015), el tema de los valores siempre ha

estado presente, porque constituye una de las vías para comprender lo que piensan y hacen los buenos profesores, los rasgos que le atribuyen a su desempeño, los conflictos que enfrentan, sus expectativas y cómo contribuyen a tomar buenas decisiones.

Dado que los valores están coligados con otros sistemas de creencias, para los profesores no siempre es sencillo identificar los diferentes niveles de abstracción que intervienen en su práctica. Sin embargo, a medida que hay avances en este campo de conocimiento, podemos contar con mejores herramientas analíticas que nos ayudan a diferenciar algunos de los elementos que se superponen con el tema de los valores.

Por otro lado, aunque en el Estudio sobre la Excelencia del Profesorado del Posgrado de la UNAM, originalmente se planteó vincular la excelencia con la ética profesional, lo que nos orientó más hacia el trabajo docente, nos percatamos de que era indispensable incluir la ética de la investigación, tanto porque una parte importante de los sujetos de estudio desarrollan primordialmente esta función, como porque en las respuestas obtenidas hay un énfasis en los elementos que provienen de esta segunda ética aplicada. Las propuestas de la ética de la investigación, sobre todo las que se refieren al trabajo con seres humanos (*Human Research Ethics*) y de la ética profesional se encuentran estrechamente relacionados.

Como ya señalamos, los valores más mencionados fueron: honestidad y honradez, responsabilidad y respeto. En otros trabajos (Hirsch, 2008 y 2010, Hirsch y Pérez-Castro, 2017), hemos encontrado situaciones similares. Asimismo, cuando se han hecho trabajos comparativos entre algunas universidades mexicanas, esta tendencia se ha replicado (Pérez-Castro, 2015).

Llama la atención que, tratándose de un proyecto sobre la excelencia, los académicos de la muestra hayan hecho una distinción entre excelencia en general y excelencia académica, así como entre calidad docente y calidad en general. Parecería ser que los profesores e investigadores no necesariamente ven una relación estrecha entre estos rasgos.

Por otra parte, de manera sorprendente, varios aspectos que tienen que ver con el trabajo académico y la relación laboral fueron señalados escasamente, tales como: eficiencia terminal, tener buenas condiciones laborales, respeto a los estudiantes, vinculación entre docencia e investigación, gusto por la docencia, movilidad académica, internacionalización y compromiso con la educación. Como ya dijimos, en este proyecto buscamos construir un enfoque más amplio de la excelencia, por ello, nos parece relevante destacar que algunos elementos que salieron con puntajes bajos, podrían recuperarse para fortalecerse en procesos de formación profesional a nivel de licenciatura y posgrado.

## 8. Referencias bibliográficas

- ALDUNCIN, E., (1989), *Los valores de los mexicanos. México: entre la tradición y la modernidad*, Fomento Cultural Banamex, México.
- ALTBACH, P., (2011), "Patterns of higher education development", en P. Altbach, P. Gumport, R. O. Berdahl (edits.), *American higher education in the Twenty-First Century. Social, political, and economic challenges*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, pp. 15-36.
- BAIN, K., (2007), *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*, Publicaciones de la Universidad de Valencia, Valencia,
- BAIN, K., (2014), *Lo que hacen los mejores estudiantes de universidad*, Publicaciones de la Universidad de Valencia, Valencia,
- BEAUCHAMP, T. y CHILDRESS, J., (2013), *Principles of Biomedical Ethics* [7<sup>th</sup> edition], Oxford University Press, New York.
- BOLÍVAR, A., y CABALLERO, K., (2008), "Cómo hacer visible la excelencia en la enseñanza universitaria", en *Revista Iberoamericana de Educación*, (46/8), OEI, Madrid, pp. 1-10. [Consultado el 18 de septiembre de 2015] <<http://www.rieoei.org/deloslectores/2276Bolivar.pdf>>
- BOUDON, R., (2013), *The origin of values*, Transaction Publisher, New Jersey.
- DÍAZ-GUERRERO, R.; MORENO, A. y DÍAZ-LOVING, R., (1995), "Un eslabón perdido en la investigación sobre valores y su persistencia", en *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 11 (1), Asociación Mexicana de Psicología Social, México, pp. 1-10.
- ENDERS, J. y KAULISCH, M., (2006), "The binding and unbinding of academic careers", en U. Teichler (ed.), *The formative years of scholars*, Portland Press, London, pp. 19-30.
- ESCÁMEZ, J.; GARCÍA-LÓPEZ, R.; PÉREZ, C. y LLOPÍS, A., (2007), *El aprendizaje de valores y actitudes. Teoría y práctica*, Organización de Estados Iberoamericanos, Madrid.
- ESCÁMEZ, J., (2013), "La excelencia en el profesor universitario", en *Revista española de pedagogía*, 71 (254), Universidad de La Rioja, La Rioja, pp. 11-27.
- FERNÁNDEZ-CRUZ, M. y ROMERO, A., (2010), "Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada", en *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 44 (1), Facultad de Pedagogía y Ciencias de la Educación, Universidad de Coimbra, pp. 83 – 117.
- FRONDIZI, R., (1972), *¿Qué son los valores?*, Fondo de Cultura Económica, México.
- HIRSCH, A., (2002), *México: valores nacionales. Visión panorámica sobre las investigaciones de los valores nacionales*, Ediciones Gernika, México,



- HIRSCH, A., (2008), “Valores básicos que la universidad debería promover en su alumnado y en su profesorado. Los profesores de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México”, en: A. Hirsch y R. López-Zavala (coords.), *Ética profesional y posgrado en México. Valores profesionales de profesores y estudiantes*, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Iberoamericana Puebla, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Chiapas y Universidad Autónoma de Yucatán, México, pp. 23-43.
- HIRSCH, A., (2010), “Principales valores de la ética de la investigación que se promueven en el posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México”, en *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, (38), Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, Valencia, pp. 11-26.
- HIRSCH, A. y PÉREZ-CASTRO, J. (2017), “Los valores en la formación universitaria. Opinión de los profesores de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México”, Ponencia presentada en el *3er. Congreso Internacional sobre Ética Profesional y Responsabilidad Social Universitaria*, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia, pp. 1-10.
- KNIGHT, P., (2008), *El profesorado de educación superior. Formación para la excelencia*, Ediciones Narcea, Madrid.
- MONEREO, C., y DOMÍNGUEZ, C., (2014), “La identidad docente de los profesores universitarios excelentes”, *Educación XXI*, 17 (2), UNED, Madrid, pp. 83-104.
- PÉREZ-CASTRO, J., (2015), “La ética profesional en la formación universitaria en México”, en *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, (47), Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, Valencia, pp. 93-107.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2014), *Diccionario de la Lengua Española* [23ª edición], RAE, Madrid.
- ROKEACH, M., (1969), *Beliefs, Attitudes and Values. A Theory of Organization and Change*, Jossey-Bass, Inc., Publishers, San Francisco.
- TORRA, I.; DEL CORRAL, I.; PÉREZ, M.J.; TRIADO, X.; PAGES, T. ; VALDERRAMA, E.; MÁRQUEZ, M.; SABATÉ, S.; SOLÁ, P.; HERNÁNDEZ, C.; SANGRÁ, A.; GUARDIA, L.; ESTEBANELL, J.; GONZÁLEZ, A.; FANDOS, M.; RUIZ, N.; IGLESIAS, M. y TENA, A., (2012), “Identificación de competencias docentes que orientan el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario”, en *Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, pp. 25-56, [Consultado el 22 de octubre de 2016] en: [deposit.uv.es/dspace/bitstream/2445/42631/1/618203.pdf](https://deposit.uv.es/dspace/bitstream/2445/42631/1/618203.pdf)
- WILLIAMS, R. y GIBBS, J., (1977), “Valores”, en D. Sills (ed.). *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, vol. 7, Aguilar, Madrid, pp. 607-614.

WILLIAMS, R. y GIBBS, J., (1977), "Normas", en D. Sills (ed.). *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, vol. 7, Aguilar, Madrid, pp. 348-355.

YAMANE, T. (1979), *Estadística* [3ª ed. en español], Harla, México.

CUADRO 1. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Asuntos valorativos	1,328	66.8%
Competencias	301	15.1%
Comportamientos	247	12.4%
Aspectos profesionales-institucionales	43	2.1%
Otras respuestas	67	3.3%
<b>TOTAL</b>	<b>1,986</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los académicos de posgrado de la UNAM.

CUADRO 2. SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Asuntos valorativos		
Valores	1,008	50.7%
Principios	164	8.2%
Principios del trabajo académico	108	5.4%
Reglas y normas	48	2.4%
Competencias		
Cognitivas	168	8.4%
Sociales	76	3.8%
Técnicas	57	2.8%
Comportamiento		
Actitudes, disposiciones y cualidades personales	213	10.7%
Afectivo-emocional	34	1.7%
Cuestiones Profesionales-institucionales		
Identidad profesional y	23	1.1%
Compromiso institucional	20	1.0%
Otras respuestas	67	3.3%
<b>TOTAL</b>	<b>1,986</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de los académicos de posgrado de la UNAM.

Recibido: 15/04/18

Aceptado: 15/11/18