

## **LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS VALORES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CUBANA Y SU PROCESO DE SOCIALIZACIÓN**

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE VALORES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CUBANA

AUTORES: Eriberto Bauzá Vázquez<sup>1</sup>

Enrique Marañón Rodríguez<sup>2</sup>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: E-mail: [ebv@ult.edu.cu](mailto:ebv@ult.edu.cu)

Fecha de recepción: 09 - 03 - 2012

Fecha de aceptación: 15 - 05 - 2012

### RESUMEN

Se establecen los antecedentes en la formación y desarrollo de los valores en la Educación Superior Cubana en correspondencia con las principales transformaciones que la identifican y tomando como referencia las diferentes etapas que desde el triunfo de la Revolución hasta la actualidad la han caracterizado. Además, se analizan los valores como rasgo fundamental de la cultura organizacional; así como, se relacionan los diferentes criterios acerca de la formación y desarrollo de éstos para posteriormente integrarlos y considerar su socialización como proceso, sobre todo por su importancia en la formación del profesional en el contexto universitario cubano actual.

PALABRAS CLAVE: Valores; cultura organizacional; formación y desarrollo de valores; socialización de valores.

### **THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE VALUES IN THE CUBAN SUPERIOR EDUCATION AND THEIR PROCESS OF SOCIALIZATION**

### ABSTRACT

The antecedents settle down in the formation and development of the values in the Cuban Superior Education in correspondence with the main transformations that identify it and taking like reference the different stages that from the victory of the Revolution until the present time have characterized it. Also, the values like fundamental feature of the organizational culture are analyzed; as well as, they are related the different approaches about the formation and development of these it stops later on to integrate them and to consider their socialization like process, mainly for their importance in the professional's formation in the current cuban university context.

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesor Titular, Docente – Investigador del Centro de Estudios de Dirección, Universidad de Las Tunas, Cuba.

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Técnicas, Profesor Titular y Consultante, Docente – Investigador del Centro de Estudios de Dirección, Universidad de Las Tunas, Cuba

**KEYWORDS:** Value; organizational culture; formation and development of values; socialization of values.

## INTRODUCCIÓN

Con el triunfo de la Revolución comienza una nueva etapa en la historia de Cuba y, por tanto, se inicia un proceso de profundos cambios, donde las transformaciones políticas del proceso revolucionario cubano inciden en el perfeccionamiento de la Educación y, dentro de ésta, la enseñanza universitaria. Por tanto, se comienza a entender lo que significa en las condiciones en que tienen lugar esos cambios, una formación de valores en la juventud cubana que propicie la garantía de la continuidad histórica del proceso revolucionario y se crean las bases que, en este sentido, distinguen a la universidad cubana actual.

De esta manera, no se podrá hacer un análisis de la formación y desarrollo de valores en la educación superior cubana y su proceso de socialización en la comunidad universitaria y con ello su trascendencia a la sociedad cubana, como parte de su encargo social de constituirse en fuente de preservación, generación y difusión desde su interior de lo más valioso de la cultura cubana, para lo cual se requiere como rasgo distintivo de hacer de los valores el rasgo principal o distintivo de su cultura organizacional.

Establecidos los antecedentes por los cuales ha transitado la educación superior cubana en su proceso de formación y desarrollo de valores y su socialización, se podrán establecer las relaciones que aseguran la integración de éstos, sobre todo en el proceso de formación de profesionales, por lo que significa no solo formar profesionales preparados y capaces desde su área de conocimiento, sino también comprometidos con la obra revolucionaria, para que resulten verdaderos agentes de intervención y cambio en los procesos políticos, económicos, sociales y culturales que tienen lugar en el seno de la sociedad cubana, más en las condiciones en que se produce la actualización del modelo económico cubano, a partir de los objetivos y lineamientos aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba; de ahí, el propósito de este artículo.

## DESARROLLO

Para realizar un estudio sobre los valores que conforman la universidad de hoy, es necesario conocer cómo estos se fueron formando y desarrollando a lo largo de la historia. Según Bauzá y Marañón (2006), algunos indicadores que permiten establecer su evolución son: el desarrollo sociopolítico de la comunidad universitaria y el contexto formativo en que se desarrollan los procesos universitarios, a partir de estas consideraciones se puede entender:

En el contexto de la educación universitaria, desde 1959 y aproximadamente hasta 1975, la formación de valores se reconceptualiza en la proyección de la formación del profesional mediante la reunificación de programas de estudio y

al asumir el principio martiano del estudio – trabajo en la formación del futuro egresado, lo que resulta de mucha importancia si se asume como premisa, la necesidad de un papel protagónico de la comunidad universitaria en la consolidación del proceso revolucionario y la ideología socialista.

Con posterioridad, durante los años 1976 y hasta 1990, se suscitan cambios y reordenamientos en la enseñanza universitaria cubana pues se prioriza en un enfoque pedagógico instructivo y además educativo; se profundiza en la aplicación del principio de la combinación estudio – trabajo y en la investigación como componentes de la formación profesional y la introducción de disciplinas de las Ciencias Sociales como necesidad de la preparación política – ideológica del egresado, lo cual se constituye en la base de la formación y desarrollo de los valores ideopolíticos que caracterizan este periodo tanto en los estudiantes universitarios como en el claustro de profesores, Álvarez (1988).

Los planes de estudio actualmente implementados en la educación superior cubana, de carácter nacional pero ajustados al contexto territorial donde las universidades forman los futuros profesionales para los diversos sectores económicos y sociales del país, están dirigidos a la integración armónica de los componentes académicos, laboral e investigativo en el proceso docente – educativo con el compromiso social de la universidad hacia su entorno, así como con el perfeccionamiento e introducción de otras disciplinas que refuerzan la formación de valores, para contribuir desde lo social y lo cultural a una mejor preparación de los egresados; es decir, como garantía de la profesionalidad de los graduados universitarios. Además, la extensión universitaria se asume como una política principal para que las universidades se conviertan en fuente de difundir cultura tanto en la comunidad universitaria como en su entorno, con lo que se revela la propia formación de valores, creencias y comportamientos así como el fomento de los mismos hacia la propia profesionalidad, la integración y la cooperación nacional e internacional.

En el período enmarcado entre 1991 y 2000, a pesar de la crítica situación económica que condujo a Cuba a un período especial, se generan nuevas concepciones en la gestión universitaria como garantía de la continuidad y calidad de los procesos sustantivos. Se continúa con el perfeccionamiento de los planes de estudio C garantizando una mayor precisión en la formulación de los objetivos educativos en relación con los valores políticos e ideológicos y de compromiso con la Patria y la Revolución.

A pesar de las restricciones materiales a que se vio sometida la educación superior, el claustro de profesores eleva su nivel académico y científico y se refuerza la integración, el trabajo en equipo, la motivación y el sentido de pertenencia como manifestaciones de valores propios que van identificando a la universidad cubana. En el caso particular de la Universidad de Las Tunas, en ese período aún como Centro Universitario, a pesar de las limitaciones de estos años, la disposición, preparación y voluntariedad de su claustro de profesores y trabajadores garantizó la sostenibilidad de la Educación Superior en el

territorio, lo que reforzó un clima político de integración favorable y con este el reforzamiento de valores, sobre todo en lo político y lo ideológico.

Desde el 2001 y hasta la actualidad el proceso de formación y desarrollo de los valores se incorpora en un nuevo escenario y su evolución debe ser estudiada también en el contexto de la Universalización. Desde el interior de las universidades y en su respuesta al entorno, se logra que los estudiantes sean capaces de asumir una responsabilidad y un compromiso social, expresado en una sistemática dedicación al estudio y en el protagonismo en muchas e importantes tareas sociales. La influencia de la Universalización como un nuevo paradigma en el pensamiento de la comunidad universitaria, aparejado a la búsqueda de nuevos métodos de gestión, permite extender los valores logrados en las Instituciones de Educación Superior hacia las Sedes Universitarias Municipales y territorios de su entorno.

El sistema de educación superior del país está preparado para asumir nuevos retos y lograr la consolidación de valores del acervo cultural de cada territorio para asegurar a través de cambios trascendentales la legitimidad del proceso de universalización. La comunidad universitaria tunera, en particular, gana espacios no sólo académicos y científicos, sino también sociales y culturales, por lo que la manifestación de sus valores trasciende desde lo interno a lo externo y de esta manera se consolida en un escenario mucho más diversificado social y culturalmente.

Desde su constitución en 1974 hasta la fecha, la actual Universidad de Las Tunas ha transitado por diferentes estadios de desarrollo institucional, lo cual ha sido posible con el empeño de formar profesionales que den respuesta a las exigencias de su entorno. Las propias características de sus estudiantes y profesores han ido formando en su evolución una cultura e identidad organizacional que en su esencia se sustentan en valores tales como la solidaridad, el patriotismo, la honestidad, la justicia, la responsabilidad y la satisfacción de pertenecer a una universidad que representa los intereses propios de su territorio.

### **Caracterización gnoseológica de la formación y desarrollo de los valores.**

En el contexto histórico social actual en que se desenvuelven las universidades cubanas vale adentrarse en el estudio del proceso de formación y desarrollo de los valores en las mismas. Por esto resulta de gran importancia la consolidación y socialización de valores para que respondan a sus necesidades de desarrollo estratégico, de manera que se hagan pertinentes los procesos sustantivos y su impacto resulte efectivo, más allá incluso de los marcos geográficos en que se desenvuelven. No obstante, al estudiar el proceso de formación y desarrollo de los valores, primero es necesario establecer determinadas precisiones conceptuales de la categoría valor, y a partir de allí, incursionar en las categorías de formación y desarrollo, para luego considerar sus relaciones y operacionalidad.

Aún cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores han estado presentes desde los inicios de la humanidad; son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia y surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. El concepto valor abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. Primeramente fueron los economistas los que usaron este término como sinónimo de bien, pasando posteriormente a ser estudiado por los filósofos.

Este concepto se enmarca dentro de la axiología, rama de la filosofía que trata sobre el estudio de los valores y como término propiamente dicho, comienza a utilizarse en el siglo XX y viene del griego “axia” que significa valor y “logos”, estudio. Vale referirse entonces a Linares (1989) cuando señala: “La palabra valor tiene tres dimensiones que son: la creencia estable de que una determinada conducta es preferible a su modo opuesto (dimensión ética); el alcance de la importancia o significación de algo, lo que vale (dimensión económica) y es la cualidad moral asociada a afrontar sin miedo los peligros, o sea, la valentía (dimensión psicológica)”.

Un análisis sobre diferentes consideraciones filosóficas acerca del concepto valor, expresadas por distintos autores entre los que se encuentran: Robins (1993); García y Dolan (1997); Fabelo (2003) y Díaz (2006), permiten resaltar aspectos significativos con relación a la comprensión de su esencia, entre los que se encuentran:

- Unidad dialéctica entre los aspectos objetivos y subjetivos; lo individual y lo social.
- Son construidos por los individuos dentro de sus correspondientes grupos, de acuerdo a sus necesidades, intereses y vivencias.
- Ejercen función reguladora de la actividad humana.
- Forman parte de la estructura de la personalidad.
- Su aprendizaje es relativamente estable en el tiempo y permiten comparar normas de actuación.

De lo expresado, se puede comprender que el valor se manifiesta como un fenómeno socio – histórico y se sustenta en el aspecto interactivo del sujeto y el objeto. De ahí que el valor se asuma como una cualidad de los objetos surgida en el proceso del desarrollo de la sociedad. Es todo aquello que es deseable o interesa a un sujeto en función de su carácter o por su concepción como satisfactor de una necesidad e influye en su conducta de elección. Esto implica la evaluación específica del objeto valorado, así como el criterio en función del cual se realizan las evaluaciones.

Los valores definen, por tanto, lo que se acepta o se rechaza, lo que es correcto o lo que es erróneo, lo que es deseable y lo que es indeseable en el comportamiento de un grupo.

Refiriéndose a otros puntos de vista; puede observarse como desde la filosofía, otros autores tratan los valores desde diferentes consideraciones y algunos como Allport y colaboradores (1965) los categorizan en seis tipos:

Teóricos: consideran que el descubrimiento de la verdad es de gran significado a través de un enfoque crítico y racional.

Económicos: se caracterizan por resaltar lo útil y lo práctico.

Estéticos: señalan relevante a la forma y la armonía.

Sociales: fundamentan el inapreciable valor del amor existente en las personas.

Políticos: le confieren importancia a la obtención de poder e influencia.

Religiosos: constituyen las relaciones existentes entre la experiencia y la comprensión del cosmos.

Otros como García y Dolan (1997), los analizan desde la perspectiva de tres dimensiones, ubicándolos en:

Dimensión ético – estratégico: constituyen las elecciones preferidas por las personas.

Dimensión económica: representa la significación que tienen objetos, ideas, personas, etc. para los individuos de acuerdo al grado de importancia que le infieren.

Dimensión psicológica: se refiere a la cualidad de un sujeto que le permite enfrentar riesgos y desafíos.

Fabelo (2003) por su parte reconoce la existencia de tres dimensiones fundamentales:

Objetiva: es la significación social que tenga determinado hecho, idea, conducta, etc., como resultado de la actividad humana.

Subjetiva: es la manera en que esa significación social repercute en la concepción individual o colectiva.

Institutivos: es el resultado de la generalización de una de las escalas subjetivas existentes en la sociedad o de la combinación de varias de ellas.

En el mundo contemporáneo, el término de valores ha adquirido nuevos enfoques y significados, específicamente en el entorno organizacional y autores como Vander (1990) al referirse al valor lo define como: "... principios éticos con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso emocional que lo impregna para juzgar las conductas...". En este mismo sentido, pero refiriéndose a las personas dentro de la organización, Denison (1991), plantea: "Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y, como tales, forman la médula de la Cultura Organizacional."

Según lo expresado, es criterio de los autores de este artículo que se puede perfectamente coincidir con esta definición, pues conduce a pensar que el rasgo constitutivo del valor no es sólo la creencia o la convicción, sino también su traducción en patrones de comportamiento que la organización tiene derecho de exigir a sus miembros; si en su significado, los valores se generan de la cultura de la organización, igualmente son exigibles y deben tomarse en cuenta para la evaluación y el desarrollo del personal que integra la organización. Se entiende, por tanto, que toda organización con aspiraciones de excelencia debería tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la misma.

En un sentido más individual, Rockeach, citado por Rodríguez (2002), aborda este término como: "... convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial, es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o su finalidad existencial contraria". Con esta definición coinciden García y Dolan, citado por el mismo autor, los cuales además analizan los valores desde la perspectiva del aprendizaje, de que estos están condicionados por las vivencias y experiencias adquiridas en el desarrollo del ser humano y se mantienen en el devenir de los años al trascender a las generaciones futuras, determinando qué modo de actuar es preferible de acuerdo a la significación que para cada individuo tenga.

De las definiciones anteriores se infiere que los valores son el conjunto de creencias, ideales o convicciones heredadas, aprendidas e innovadas por las personas, que determinan su forma de actuar al elegir cuál de sus comportamientos va a ser el correcto e incorrecto, siendo estables en el tiempo al transmitirse a las nuevas generaciones, compartiéndose por todos los miembros de la sociedad como parte del proceso de socialización que se da en la misma.

Desde la perspectiva cubana, ha sido tratado este tema con especial interés por Díaz (2002) que lo aborda como: "... realidad humanizada que le da significación al hombre"... y agrega... "en las organizaciones son las fuerzas impulsoras del modo como hacemos nuestro trabajo y marchan unidos con nuestras creencias...". En esta definición se considera que los valores dinamizan los procesos que se desarrollan en la organización e influyen en la forma en que las personas realizan su trabajo.

En esa misma línea de pensamiento, Andrade, citado por Vargas (2007), define a los valores organizacionales como: "...aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que al ser aceptados por los miembros de una organización, influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones". En lo expresado, se puede observar un aspecto significativo y es el hecho de ver a los valores como ideales que son compartidos y deseados por los integrantes de una misma organización, acerca de lo que para ellos es importante.

Al tomar en cuenta los planteamientos anteriores y a los efectos de asumir un criterio propio que facilite entender los valores como categoría principal y básica de esta investigación; se entiende que, son el conjunto de creencias, ideales o principios compartidos y deseados por los miembros de la organización, que van a guiar el proceder y actuar de la misma, reflejándose en los comportamientos de los individuos y en el control de sus modos de actuación; manifestándose en el proceso de toma de decisiones así como en la definición y cumplimiento de los objetivos trazados.

Pero además, es fundamental conocer que se entiende por valores compartidos y deseados, así como los modos de actuación correspondientes a cada uno de ellos. Para Parera y González (1999) un valor compartido es: "...aquel que la organización propicia y los trabajadores asumen con elevada importancia." Esta definición, señala el compromiso contraído por los miembros de la organización al asumir los valores identificados que intervienen en su desarrollo estratégico. Sin embargo, resulta válido señalar que no hace referencia al grado de significación que le atribuyen las personas a los valores, ni al momento en que por decisión propia y consciente los miembros de una institución analizan, declaran y hacen suyos valores que van a adquirir con la debida responsabilidad y sentido de pertenencia.

En el caso de los valores deseados estos mismos autores los tratan como valores distanciados, respecto al término expresan: "...cuando existen diferencias entre la significación que le otorga la organización y la que le atribuyen sus miembros se denomina valor distanciado." En la idea antes tratada, se evidencia que cuando no hay correspondencia entre la importancia que se la da a un valor por parte de los miembros y la que es concedida por la organización, estamos en presencia de un valor que no es compartido por todos, sino de un valor que hay que trabajar en él para que llegue a ser objetivo en la organización y contribuya de manera positiva en el cumplimiento de la Misión.

De lo anterior, resulta un punto importante la relación que existe entre la Misión, Visión y Valores, estos últimos nos dan la medida de cuál es la manera de actuar que se corresponda con la Misión y proporciona aquellas estrategias que se deben establecer, para poder cumplir los objetivos trazados que permitan el alcance de la Visión. Es importante tener en cuenta que la organización decida si quiere trabajar con ellos, seleccionando aquellos que impulsen su estrategia organizacional, revisando la Misión en el caso de que ya haya sido declarada, de lo contrario resulta significativo que se haga un análisis donde se relacione ésta con los mismos.

Un momento fundamental es precisamente la identificación de los modos de actuación de cada valor, éstos formarán las normas de conducta por las cuales deben ir guiándose los miembros de la organización para impulsar la estrategia organizacional. Los modos de actuación permiten mediante la práctica el entendimiento y evaluación de la forma en que se manifiestan los valores en los

miembros de la organización, ajustándose los comportamientos grupales en vista de lograr los objetivos trazados.

En resumen, hay que asumir que los valores compartidos son principios adquiridos por un individuo que coinciden con los del resto del grupo y con los propiciados por la organización, que van a establecer las vías para alcanzar la meta propuesta. Se entiende por deseados a los ideales heredados o aprendidos de cada sujeto, que divergen de los demás miembros del grupo y de los facilitados por la organización, que van a mostrar hacia donde se debe dirigir el trabajo, es decir, la meta que se busca lograr.

Los valores son guías que encausan las actividades desarrolladas en la organización, mediante los cuales se establecen parámetros que regulan el accionar y desempeño de la misma. Son el elemento más sólido de la cultura y sirven para declarar la misión, objetivos y diseñar la estrategia, orientando así en situaciones de incertidumbre.

Como ya se ha expuesto, los valores se aprenden, independientemente del tipo de valores que prevalezca en los individuos, se puede educar a las personas en valores que son necesarios para una organización. El proceso de desarrollo de la construcción teórica acerca de la formación y desarrollo de los valores ha sido tan complejo y controvertido dado las numerosas teorías, enfoques y concepciones que lo abordan, y no se ha logrado significativamente rebasar el nivel descriptivo y fragmentado que ha predominado en las aproximaciones teórico – metodológicas. Por tanto, para lograr un acercamiento al objeto de estudio se hace imprescindible analizar las categorías formación y desarrollo.

Formar valores en las organizaciones y más específicamente en las instituciones educativas es una labor conjunta de todo el colectivo social que conforma la realidad institucional. Los valores no se decretan ni se abordan descontextualizados, sino, integrados en un marco cultural; es esencial conocer las particularidades socioculturales del entorno local de la escuela y del medio ambiente donde se inserta la institución.

Según Chacón (1999), "...es en la actividad, donde se realizan la expresión de los sentimientos asociados a determinados valores, las cualidades personales que van conformando la individualidad de los sujetos, todo lo que pasa por los planos psicológico, ideológico y actitudinal durante el proceso de formación." Por lo que cuando se refiere al proceso de formación de valores se está hablando de formación de un conjunto de elementos asociados a estos tales como: los sentimientos, la voluntad, la ideología, las convicciones, los ideales, las cualidades, las actitudes y modos de actuación de los individuos, de ahí la complejidad de este proceso.

El proceso de formación de valores aunque tiene etapas, no es un fenómeno que cierra en una edad determinada, hay valores que se incorporan a los principios, convicciones y escalas valorativas personales en la vida de los individuos desde edades tempranas y tienen sus reajustes en el transcurso de

la vida, de acuerdo al desenvolvimiento casuístico de cada persona y de las condiciones macrosociales y de la época en que se vive.

Según Chacón (1999), la formación de valores tiene que ver directamente con el proceso de formación de la personalidad, pero más específicamente desde un enfoque pedagógico, cuyo proceso tiene como objeto la formación integral y armónica de la personalidad, en esta integralidad se tiene en cuenta el lugar y papel de los valores en dicho proceso formativo, al que por su complejidad se le debe prestar un tratamiento especial e intencional, con la precisión de los métodos, procedimientos, vías y medios, entre otros.

Los valores no son pues el resultado de una comprensión y mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes y conductas sin significación propia para el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la realidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos, por lo tanto solo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración y reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y emocional.

Por su parte, Baxter, citado por Amat (2006), expresa que la formación de valores "... constituye la vía o procedimiento de influencia que los educadores utilizan para organizar pedagógicamente la vida de los escolares con el objetivo de influir positivamente en el desarrollo de su personalidad en formación." Esto demuestra que es precisamente en el contexto educativo donde se debe reforzar este proceso y para ello deben trabajar en conjunto todos sus miembros, ya sean docentes o no.

En el marco de estas reflexiones lo importante es trabajar en equipo, incorporar a todos los factores del proceso educativo para transformar y conseguir la formación de valores que se desea, para lograr que los estudiantes egresados sean ciudadanas y ciudadanos integrales y congruentes en el ser, conocer, hacer y convivir, fortalecidos en valores.

Sigue esta misma idea, Barreras (2008), el cual plantea que cada sociedad, de acuerdo con sus necesidades, crea un sistema de representaciones de significación social expresadas en ideales, principios y metas de ahí la necesidad del análisis histórico-concreto de la formación de valores en general y su aprehensión por la práctica educativa; cada individuo conforma su propio sistema subjetivo de valores en dependencia entre otros factores de las influencias educativas de la escuela, por eso, es vital la armonía entre las condiciones sociales y la escuela.

Lo anterior indica que no es posible considerar a los valores como innatos en el ser humano sino que estos se adquieren durante la vida y muy estrechamente ligados a la sociedad donde se desarrollen los individuos; estos reflejan los valores de la misma a través de sus necesidades, intereses y fines, por eso existen diferencias e incluso, antagonismos entre lo social, lo individual y

grupales, lo que se hace más perceptible cuando ocurren cambios de significación en las condiciones de existencia de las personas.

En el caso de las Instituciones de Educación Superior cubanas, formar valores es de vital importancia, pues de esta manera las organizaciones pueden aspirar a desarrollar valores compartidos por todos sus miembros que guíen la conducta de sus individuos y caracterice al colectivo. La educación y formación de los valores comienza sobre la base del ejemplo, pero éstos no se pueden reducir a los buenos ejemplos y el modelo del profesor, por lo que la formación de valores es un proceso gradual, donde es necesario buscar e indagar cuáles valores y por qué vías se deben formar, desarrollar, afianzar y potenciar en diferentes momentos de la vida, según las necesidades que se van presentando en la formación de un profesional.

La formación y desarrollo de valores se ha colocado en los últimos años en un aspecto clave pues resulta imprescindible lograr la coherencia entre las necesidades que presenta la sociedad, máxime cuando se trata de aspectos tan sensibles a desarrollar en condiciones muy complejas, a la vez que son necesarios para producir cambios a favor del progreso. Según Barreras (2008), en Cuba es significativo este asunto porque la esencia de nuestro proyecto social es la formación de individuos cada vez mejor preparados para enfrentar los retos de una época demandante de trabajadores capaces en el orden técnico y moral; lo que convierte al desarrollo de valores y actitudes conscientes en una necesidad para la cultura de las organizaciones; quedando claro que es posible lograr tal empeño si se concretan proyectos educativos organizados, controlados y validados que faciliten la adecuación de la actuación profesional a las exigencias de la época.

En las universidades cubanas, es de suma importancia no solo dedicarles atención en este aspecto a los estudiantes, sino también a sus trabajadores, pues resultan la vía para llevar a cabo este proceso. La universidad debe reforzar su capacidad de intervención en los colectivos laborales, en los que merece atención la significación que tenga para los trabajadores la actividad que realizan, cómo la realizan y para qué la realizan. Esto es viable si se diseñan proyectos contruidos a partir de las necesidades concretas del lugar y se ofrezcan soluciones a dichas necesidades.

De cuán unidos estén en la persona los principios puramente profesionales y morales depende el éxito de la labor, en gran medida el funcionamiento de la organización está determinado por los valores que poseen sus miembros, los cuales deben funcionar como un sistema operativo y de orientación indicando de forma adecuada cómo solucionar las necesidades e incluso la prioridad que se debe dar a cada una. Una vía adecuada de llevar a la práctica la influencia educativa que facilite el desarrollo de valores es la organización de acciones en función de las exigencias del presente y del futuro.

El desarrollo de valores constituye un proceso que necesita determinar etapas, ya que por su carácter dialéctico pueden presentarse condiciones que cambien

los supuestos establecidos por nuevas alternativas educativas. No pueden emprenderse proyectos si no se han delimitado problemas, escogido programas y planes que solucionen dichos problemas y faciliten actitudes tendenciosas al progreso de la organización. Se puede afirmar que la educación es una vía adecuada para la formación y desarrollo de los valores, por lo que no se concibe la primera sin lo segundo; no obstante, haber realizado un análisis por separado, resulta difícil en la práctica establecer límites entre estas dos categorías, mucho más cuando se trata de valores.

Por tanto, sin pretender asumir una definición de la formación y desarrollo de los valores, es criterio de estos autores que una interpretación de lo referido anteriormente, conduce a poderlo resumir como un proceso relacionado directamente con la formación de la personalidad, donde se forman y desarrollan un conjunto de elementos tales como: sentimientos, voluntad, ideología, convicciones, ideales, cualidades, actitudes y modos de actuación, que transcurre por diferentes etapas, según las necesidades que se van presentando en la vida de las personas y su interacción con el entorno que los rodea.

En este caso, se aprecia que el propio hecho de que los valores como cualidad que se forma y desarrolla, lleva implícito un proceso que transcurre en lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador; específicamente en un centro de enseñanza donde los profesores deben poseer éstos para luego poder transmitirlos a sus estudiantes en el proceso de formación y aprendizaje. Todo esto debe darse en la interrelación dialéctica de éstas categorías, en un proceso integrador y totalizador, pero donde cada uno tiene una función que expresa una acción generalizadora que se manifiesta en la ejecución del proceso; coincidiendo así con el criterio de Álvarez de Zayas (1999) al explicar el proceso formativo como un proceso totalizador cuyo objetivo es preparar al hombre como ser social, en referencia al objeto de estudio de las ciencias pedagógicas.

Por tanto, la propia definición asumida expresa que adquirir valores específicos que caractericen a una organización, significa que el colectivo lo logre a través de la dinámica que imprima al proceso de formación y desarrollo de ésta, por lo que tiene que darse a través de un proceso de aprendizaje dado en la interacción entre sus miembros, lo que implica ante todo la comprensión del aprendizaje en un contexto específico que puede expresarse como un proceso en el cual los sujetos, en una situación especialmente estructurada, puedan formarse individual y socialmente.

Así, según Bauzá y Marañón (2006), la categoría formación se sistematiza e integra como base del desarrollo y también como consecuencia de éste, dado que la propia dinámica da lugar a que la formación adquiera un carácter orientador hacia el desarrollo para la consolidación de los valores conformados de acuerdo a la realidad del contexto en que se desarrolla la institución. Dicho de otra manera, formación y desarrollo constituyen una unidad dialéctica, es decir, toda formación implica desarrollo y todo desarrollo conduce en última

instancia a una formación que en el ámbito de los valores adquiere cualidades distintivas de orden superior.

La formación y desarrollo de los valores en las instituciones educativas adquiere una singularidad, y es precisamente que en ese contexto se facilita su proceso, dado que éstas al ser organizaciones con una función formativa, sus miembros, esencialmente sus directivos y personal docente, poseen conocimientos, habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite una mejor comprensión de éste; por otra parte, en las universidades se refuerza este hecho dado su encargo en la preservación, desarrollo y difusión de los valores hacia la sociedad.

Resulta entonces de suma importancia educar en valores. Lo anterior puede entenderse como un proceso humanizador, individual, social a lo largo de la vida de las personas, determinando su personalidad desde su nacimiento hasta la ancianidad. Puede entenderse entonces que integrar los valores al aprendizaje de manera intencionada y consciente significa no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con lo afectivo.

Visto así, el proceso de enseñanza – aprendizaje adquiere un nuevo contenido por su carácter integral. La reflexión del profesor sobre el valor educativo de las acciones en el proceso, significa de igual modo intencionar y valorar el método de aprendizaje, no como simple procedimiento, sino pensar en la comunicación, las relaciones interpersonales, y también analizar el componente sociohumanista de la ciencia que se enseña y de cómo hacerlo, lo que representa brindar un enfoque integral y dialéctico al aprendizaje.

Tomando en consideración el criterio de Bauzá y Marañón (2006), en el proceso de formación y desarrollo de los valores vale considerar en su dinámica una educación desarrolladora que conduce al desarrollo, sirve de guía, de orientación y estímulo para ampliar los niveles de desarrollo del sujeto y garantizar en éste, la apropiación activa y creadora de valores a través de un aprendizaje desarrollador, lo cual estará en correspondencia con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad social.

Por tanto, aún cuando con el proceso de formación y desarrollo de los valores se logre comprensión acerca de cómo debe manifestarse en una institución su dinámica puede darse como un proceso natural y espontáneo en la medida en que sus miembros se integren y a su vez se adapten al entorno; sin embargo, se hace necesario analizar esta categoría desde el proceso de socialización, para hacerlo consecuente desde la perspectiva del funcionamiento de la organización.

### **La socialización de valores como proceso. Particularidades en el contexto universitario.**

En el proceso de formación y desarrollo de los valores es necesario garantizar procesos que lo dinamicen; es decir, lograr que los valores se conduzcan por un

cauce consciente y lógico, que resulten coherentes con las necesidades de desarrollo de un grupo u organización. En tal caso, la socialización de valores se considera un móvil esencial para imprimir la dinámica necesaria. En este caso, para analizar, interpretar y comprender lo que se significa como proceso de socialización de valores, resulta imprescindible desarrollar determinadas categorías que sustenten desde lo teórico conceptual este proceso.

El concepto socialización se origina en las investigaciones realizadas en los Estados Unidos, Francia, Alemania y otros países anglófonos. En 1828, el Diccionario Oxford admite, por primera vez, el verbo “socialize”, del que se deriva “socialization”. En la década de 1920, diversos factores suscitaron interés por este concepto sociológico, entre lo que cabe destacar las tesis freudianas sobre la identificación e interiorización; el choque entre culturas diferentes y étnicas distintas de los inmigrantes, sobre todo en Estados Unidos, y la aplicación de la metodología empírica en las investigaciones sociales. Al comienzo de la década de 1950, la socialización no interesó a los pedagogos ni se incorporó a sus estudios; sin embargo, en Alemania se iniciaron investigaciones sobre la socialización, en cuanto a fenómeno educativo.

Algunos autores han definido el término socialización como es el caso de Giner, citado por Berríos (2004), que la define como: “el proceso mediante el cual el individuo es absorbido por la cultura de su sociedad.” Esta concepción conduce a pensar que la socialización es un proceso donde el individuo aprende valores, actitudes, normas y pautas de conducta que la sociedad considera como formas apropiadas de comportamiento. Mientras que Alanya (2006), entiende a la socialización: “...es un proceso de influencia entre una persona y sus semejantes, un proceso que resulta de aceptar las pautas de comportamiento social y de adaptarse a ellas...” y continúa: “... para poder adaptarse el individuo tiene que interiorizar, mediante procesos de aprendizaje, las normas y juicios de valor, comportándose de forma adecuada a las exigencias sociales.”

Al analizar la definición anterior, se entiende que la socialización es el proceso mediante el cual las personas al interactuar entre sí, aceptan y se adaptan a determinadas normas de conductas sociales. El individuo aprende esos comportamientos y valores de acuerdo a las necesidades y demandas de la sociedad. De esta manera, se puede decir que la socialización no es más que el proceso donde los individuos, por medio de la interacción, van a aprender e interiorizar determinados valores, creencias y normas de conducta exigidos por la sociedad en el transcurso de su vida.

La socialización organizacional, en palabras de Schein citado por Graterol y González (1997): “...es la forma de ponerse al tanto, el proceso de adoctrinamiento y adiestramiento, en el cual se enseña lo que es importante en una organización o en alguna parte de la misma.” Esta definición conduce a pensar en la socialización que ocurre en las organizaciones como el proceso que instruye, guía y encamina al nuevo miembro en su aprendizaje de normas,

sistemas de valores y pautas de conducta que desde el punto de vista de la organización o el grupo es indispensable para el nuevo integrante.

El concepto de socialización organizacional describe el proceso por el que una persona pasa de ser ajena a una organización, a convertirse en un miembro integrado de la misma. Es el proceso sistemático y consciente por el que las personas aprenden e interiorizan los valores, habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para desempeñar un rol en la organización y convertirse en miembros activos de la misma.

Autores como Robbins (1993), Graterol y González (1997) y Martínez (2004) plantean que la socialización es un proceso compuesto por tres etapas; se coincide con el análisis realizado por Martínez (2004), quien establece estos períodos en correspondencia con la socialización de valores, estos son: socialización anticipada, la adaptación y manejo del rol, donde cada una implica actividades específicas que si se realizan adecuada y constantemente proporcionarán al individuo una amplia oportunidad para un avance seguro.

**Etapas 1. Socialización Anticipada:** Etapa en la que se realizan actividades antes de ingresar o asumir el nuevo rol, donde se adquiere información acerca de la cultura y los valores de la nueva organización o del nuevo trabajo, a la vez que se le evalúa al individuo el grado de adaptación y aporte a la construcción de dichos valores. Para que este proceso se lleve a cabo con el total éxito, se debe esclarecer qué ofrece la organización a la persona y qué ofrece la persona a la organización.

**Etapas 2. Adaptación:** Se da después de que el sujeto entra a la organización, fase en la cual se reconoce realmente el trabajo, los compañeros, las tareas de la organización y el verdadero conocimiento de la historia, los valores, la cultura y el clima de la misma. Período de tensiones que genera la incertidumbre de la nueva situación por ambas partes, tanto por quien ingresa como por los demás miembros que depositan en el nuevo integrante un conjunto de expectativas y temores.

Se señalan cuatro fases dentro de esta etapa:

1. **Aceptación:** donde la persona que ingresa crea nuevas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores.
2. **Competencia:** momento de aprendizaje de las tareas para desempeñar bien su trabajo.
3. **Definición del rol:** determina su rol en la organización, así como en los grupos formales e informales notables para el cargo.
4. **Congruencia de evaluación:** se evalúa el avance que realiza en la satisfacción de las demandas del trabajo y el papel que desempeñan.

De forma general, dentro de esta etapa aparecen valiosas consideraciones a las que el sujeto debe prestar mucha atención, de manera que se cree una relación por parte de la organización y el individuo que ingresa a ella.

Etapa 3. Manejo del Rol: Período en que surgen conflictos, la persona se enfrenta a una serie de tensiones entre su nuevo trabajo y su familia y entre su nuevo grupo de trabajo y los del resto de la organización.

Además Martínez, afirma que debe existir una persona de experiencia, encargada de orientar y guiar a los nuevos integrantes, para que mediante el aprendizaje se desarrolle en la actividad a desempeñar. Además, ayuda a potenciar la transmisión de la cultura y los valores de la organización, a la vez que evalúa las tareas de los demás miembros, sirviendo de motivador hacia ambas partes. La socialización de valores debe transitar por estas etapas; en la primera, el individuo llega a la organización con su propio sistema de valores, normas y modos de conductas. Luego éste enfrenta, como parte de la segunda etapa la posible dicotomía entre sus valores y los que se comparten en la organización.

Cuando divergen, debe llevarse a cabo un proceso de socialización de valores. Mediante la socialización, se crean determinados mecanismos con el objetivo de ajustar esos comportamientos con los exigidos por la organización. En este proceso resulta importante la motivación inicial que el sujeto tenga, si es elevada enfrentará de forma positiva las situaciones que se presentarán. Si por el contrario, su motivación es baja, es posible que decida abandonar la organización o el grupo, ya que le será difícil afrontar toda clase de experiencias incómodas como parte de su aprendizaje.

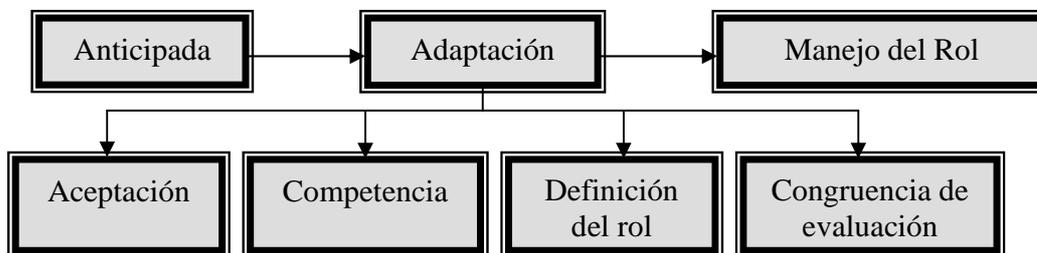


Figura 1. Proceso de Socialización

Fuente: Rodríguez, A. (2008), Diagnóstico del estado actual del proceso de socialización de valores de la Facultad de Ciencias Económicas del Centro Universitario de Las Tunas, Las Tunas.

Por tanto, la socialización de valores debe constituirse en un proceso que transite desde lo instructivo a lo educativo y desarrollador, con un intenso énfasis en la naturaleza de las relaciones sociales, lo cual se revela en la necesidad de educar para desarrollar en los individuos la capacidad de valorar, desde un juicio crítico personalizado donde se dé la posibilidad de que cada uno sistematice, integre y conforme con su aporte individual a la formación y desarrollo de los valores en la comunidad de la que es partícipe y, de este modo, compartirlos y constituirlos en referencia identitaria.

Solo cuando se entienda esta concepción, se estará en condiciones de poder diseñar acciones de intervención educativa e influencia desarrolladora, para definir los significados (conceptualización del valor), para determinar los componentes de cada uno, y que proporcione los elementos de unidad en el sistema de valores, así como, establecer el sentido del valor (los modos de actuación), lo que hace posible de manera práctica lograr la correspondencia entre el pensar, el saber y el actuar; aceptando la idea de que los valores se forman y/o fortalecen, si pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano.

De esta manera, hay que entender la socialización de valores es un proceso orientador, formativo y desarrollador mediante el cual las personas son capaces de comprender y asimilar la realidad objetiva en un contexto histórico social concreto, en el cual se da una apropiación consciente de todo aquello que revela sentido y significado y le confiere una tendencia orientadora a su comportamiento en un sentido positivo, para convertirlos en un agente activo, crítico, responsable, creador y transformador del medio en que se desarrolla.

#### **Particularidades de la socialización de valores en el contexto universitario.**

La Educación Superior en Cuba tiene un importante papel en la formación y desarrollo de los valores al ser su objetivo principal la preparación de los profesionales cuya actuación ha de estar en correspondencia con la máxima aspiración de formar ciudadanos integrales, con una concepción socio-humanista y una actitud responsable y comprometida con los demás, con la patria y la Revolución; es por tanto, tarea de los docentes, instrumentar estrategias desde la instrucción para la educación en valores.

De esta manera, a la red de universidades cubanas se le asigna un rol fundamental en la concientización y transmisión de valores a través de procesos de socialización y a su vez introducir a los nuevos sujetos sociales a las reglas, prácticas, conocimientos, valores y significados necesarios para que se puedan incorporar a determinadas redes sociales.

En la actualidad, en el mundo se observa una demanda de educación universitaria sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, para el cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales.

En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI, acordada en la Conferencia sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, celebrada en París en octubre de 1998, se deja establecido que el trabajo con los valores en la educación superior debe ser aspiración de los países miembros de la UNESCO, al postular que:

- La sociedad contemporánea en la actualidad vive una profunda crisis de valores y debe trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas.
- La Educación Superior debe contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas.
- Las universidades están impelidas a utilizar su capacidad intelectual y prestigio moral para defender y difundir activamente valores universalmente aceptados, y en particular la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado en la Constitución de la UNESCO.

En el referido documento se afirma que en línea con esa visión ideal de la Universidad:

- Las instituciones de Educación Superior deberían brindar a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social, educándolos para que tengan una participación activa en la sociedad democrática y promuevan los cambios que propiciarán la igualdad y la justicia.
- Las instituciones de Educación Superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico, y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.

En correspondencia con lo anterior, en América Latina y el Caribe se realizan acciones para lograr desde el contexto educativo contrarrestar la crisis de valores que vive el mundo actual. En la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES) celebrada en junio de 2008 en Colombia, bajo los auspicios del Instituto para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO) y el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se identificaron los principales planteamientos de esta región ante la Conferencia Mundial de Educación Superior, prevista para el año 2009.

El balance realizado visualiza, en términos prospectivos, los retos y las oportunidades que se plantean en la educación superior de la región, a la luz de la integración regional y de los cambios en el contexto global. El objetivo es configurar un escenario que permita articular, de forma creativa y sustentable, políticas que refuercen el compromiso social de las universidades, su calidad y pertinencia; así como, la autonomía de estas instituciones. Para ello declara que, en valores sociales y humanos es preciso:

- Hacer cambios profundos en las formas de acceder, construir, producir, transmitir, distribuir y utilizar el conocimiento. Como ha sido planteado por la UNESCO en otras oportunidades, las Instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones.
- Reivindicar el carácter humanista de la educación superior, en función del cual ella debe estar orientada a la formación integral de personas, ciudadanos y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno y la integración de nuestros países, y participar activa, crítica y constructivamente en la sociedad.
- Promover el respeto y la defensa de los derechos humanos, incluyendo: el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social, la equidad de género; la defensa y el enriquecimiento de nuestros patrimonios culturales y ambientales; la seguridad y soberanía alimentaria y la erradicación del hambre y la pobreza; el diálogo intercultural con pleno respeto a las identidades; la promoción de una cultura de paz, tanto como la unidad latinoamericana y caribeña y la cooperación con los pueblos del mundo. Éstos forman parte de los compromisos vitales de la educación superior y han de expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional.

En Cuba, a partir de estas consideraciones, se instrumentan los lineamientos para fortalecer la formación de valores, la disciplina y la responsabilidad ciudadana desde la escuela, sobre la base de la necesidad de trabajar, desde las primeras edades, la formación, desarrollo y fortalecimiento de los valores esenciales del socialismo; de manera que, los objetivos deben conducir a integrar el trabajo dirigido a la formación de valores, dar unidad como sistema al conjunto de acciones e influencias educativas que se promuevan en las instituciones educacionales y concretar las vías y formas que aseguren la preparación y el asesoramiento metodológico de los directivos y del personal docente, como agentes movilizadores en las actividades que se organicen con este propósito.

Así, el trabajo con los valores se constituye en un objetivo esencial en la educación superior cubana, sustentado fundamentalmente en los proyectos educativos en los que el docente ocupa un papel rector en el sistema de influencias que propician la formación y desarrollo de los valores en los estudiantes, sobre la base de considerar un carácter participativo de la enseñanza en la que éstos asumen un papel cada vez más protagónico en la conducción de su aprendizaje. Hay que tener presente en este sentido, la influencia de los impactos del contexto internacional actual, los cambios económicos que han tenido lugar en nuestro país; así como, nuestras propias

carencias en la utilización de un enfoque integral en la formación de los estudiantes, lo que significa el reto de preparar un profesional revolucionario integral.

En las condiciones socio – económicas actuales que vive nuestro país, el papel de la universidad como institución socializadora y canal formativo de la juventud es decisivo y frente a un conjunto importante de condiciones adversas, el desarrollo exitoso del trabajo educativo orientado a la educación en valores, sobre todo desde la instrucción, exige la aplicación de una metodología humanista caracterizada por la oferta no impositiva de valores a través del ejemplo personal del docente y la existencia permanente del diálogo y los espacios compartidos entre educandos y educadores.

Al compartir el criterio de Domínguez (1996), se entiende que la universidad cubana se enfrenta a un desafío mayor si tenemos en cuenta que ahora en sus aulas están sentados los jóvenes de una generación que al atravesar los duros años de crisis económica que sufrió el país recientemente, están siendo partícipes de una transformación de la escala de valores que sigue dos tendencias: una de readecuación a las nuevas circunstancias políticas, económicas y sociales tanto nacionales como internacionales y, otra que implica un posible deterioro de los valores, tanto los relativos a la ética revolucionaria (por ejemplo, el colectivismo) como a otros universales (por ejemplo, la honestidad).

Se puede inferir entonces que la institución educacional y el docente tienen un papel rector en el sistema de influencias sociales que estimulan la formación y desarrollo de la personalidad del estudiante; por tanto, la función del profesor no puede ser la de facilitar la libre expresión de las potencialidades “que trae” el estudiante, sino la de diseñar situaciones de aprendizaje que planteen retos a éstos para que en el proceso de solución de las tareas de aprendizaje, en condiciones de interacción social, puedan formar y desarrollar las capacidades que le permitan alcanzar la condición de sujetos de su actuación, conducidos y guiados por el docente en la medida en que se creen espacios de aprendizaje que propicien la formación de niveles cualitativamente superiores de actuación del estudiante.

Según González (1999), el docente orientador diseña las situaciones de aprendizaje que estimulan la formación y desarrollo de los valores como reguladores de la actuación del estudiante, en condiciones de interacción social. Ello implica diseñar tareas de aprendizaje que propicien la reflexión del estudiante en torno a la importancia de los valores que se pretenden formar para su vida personal y profesional, tareas que los estimulen a asumir una posición activa, flexible y perseverante en la expresión de sus valores como reguladores de su actuación en un clima de participación democrática sustentada en la aceptación, la confianza y el respeto a la diversidad de opiniones y en el que el profesor es una autoridad no impuesta sino ganada por su ejemplaridad y condición de modelo educativo.

Lo anteriormente expuesto queda sintetizado cuando nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz, citado por Ladrón de Guevara (2007), expresa: "El educador debe ser además, un activista de la política revolucionaria de nuestro Partido, un defensor de nuestra ideología, de nuestra moral; de nuestras convicciones políticas, debe ser, por tanto, un ejemplo de revolucionario, comenzando por el requisito de ser un buen profesor, un trabajador disciplinado, un profesional con espíritu de superación, un luchador incansable contra todo lo mal hecho y un abanderado de la exigencia"; y añade:..."ser maestro por eso significa, ante todo, serlo en todos los órdenes de la vida. En el ejercicio de la profesión está implícita la ejemplaridad, divisa del educador comunista y condición indispensable para cumplir los altos objetivos de la escuela socialista".

De acuerdo al criterio de Ladrón de Guevara (2007), la sociedad espera del docente que sea capaz de cumplir las normas y disposiciones establecidas; que con su ejemplo contribuya a formar jóvenes responsables y conscientes de sus deberes; que posean un gran espíritu de justeza y honestidad; que en su labor como educador formen en sus estudiantes hábitos de estudio, de trabajo y de educación formal; que sea capaz de formar a la juventud en las más puras tradiciones de la clase obrera; que en el contexto socio-histórico concreto actual, no desatiendan la educación socialista de los jóvenes.

Pero para lograr esto deben ser portadores de los valores siguientes: Profundo humanismo martiano y marxista; amor a la profesión, expresado en la dignidad y honor pedagógico, abnegación y entrega; espíritu revolucionario transformador, creativo y optimista; que resulte en un cumplidor consciente de sus deberes y responsabilidades pedagógicas, luchador incansable por el perfeccionamiento constante y la exigencia de su trabajo; exigente y justo; honesto, modesto y sencillo; portador de un prestigio moral y autoridad pedagógica ante sus estudiantes, la familia y la sociedad como un todo; defender con entusiasmo y energía sus criterios; transmitir con respeto los aciertos y desaciertos; y, saber convencer con argumentos sólidos y no imponerlos.

En síntesis, el docente tiene que estar identificado y comprometido con la sociedad a la que responde, ser un defensor de nuestros principios y valores éticos; así como, trabajar en función de hacer coincidir el interés individual con el interés del grupo, con el interés social, manifestándose a través de la conducta del educando en el logro de fines comunes más generales a los que aspiramos. Por tanto, la formación y desarrollo de los valores en cualquier tipo de institución educativa, incluyendo las de enseñanza superior, es un proceso de continuidad y sistematicidad en la práctica educativa actual, por lo que significa de compromiso de éstas para con la sociedad.

Para que el profesor sea capaz de llevar esto a cabo resulta necesario que en la institución exista un proceso de socialización de valores donde se considere relevante el papel de la colectividad, tanto entre los docentes como de los estudiantes, de manera tal que todos queden comprometidos con el proceso.

Este compromiso consiste en la aceptación e interiorización del sistema de valores vigente en la sociedad y también en la institución. Por tanto, la universidad cubana debe interpretar la socialización de valores como un proceso intencional, sistémico e integrado que refrenda a la formación y desarrollo de la personalidad consciente del individuo, principalmente en un contexto donde se forman los futuros profesionales cubanos.

## CONCLUSIONES

Las transformaciones políticas ocurridas a raíz del triunfo del proceso revolucionario cubano a partir de 1959 y su incidencia en el perfeccionamiento de la educación superior han repercutido progresivamente en el desarrollo sociopolítico de la comunidad universitaria; el contexto formativo en el que se desarrollan los procesos universitarios y las transformaciones en la formación y desarrollo de valores, han hecho que las universidades transiten por diferentes momentos en la dirección de encontrar su propia identidad como respuesta a su encargo social.

Se revela que el proceso de formación y desarrollo de los valores, específicamente en un centro de enseñanza universitaria, transcurre en lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador; dándose en un proceso integrador y totalizador, pero donde cada uno tiene una función que expresa una acción generalizadora que se manifiesta en la ejecución del proceso.

La socialización de valores resulta de gran importancia dentro de la formación y desarrollo de éstos, adquiriendo una singularidad en las instituciones educativas, pues en este contexto se facilita, desde su función formativa, que sus miembros posean conocimientos, habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza aprendizaje que permitan su mejor comprensión de su papel en la preservación, desarrollo y difusión de los valores hacia la sociedad y, que los docentes se constituyan en agentes de intervención y cambio para educar desde la instrucción.

## BIBLIOGRAFÍA

Alanya, S. (2006). Socialización, [En línea], Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos48/socializacion/socializacion.shtml> [Consulta: 31/5/08].

Alarcón, R. (1997). Enfoque integral para el trabajo educativo y político – ideológico en las Universidades, MES.

Albornoz, O. (1996). La educación superior en América Latina y el Caribe. Ideas, problemas y propuestas. Conferencia regional sobre políticas y estrategias para la transformación de la educación superior en América latina y el Caribe, CRESALC/ UNESCO, La Habana.

Allport, G. y col. (1965). La personalidad. Su configuración y desarrollo. Ed. Instituto Cubano del Libro. La Habana.

Álvarez, C. (1999). Hacia una escuela de excelencia, Ed. Academia, La Habana.

Amat, E. (2006), Ética y valores organizacionales, [En línea], Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/formacion-de-valores-organizacionales.htm> [Consulta: 21/10/08].

Barreras, I. (2008). El desarrollo de valores ético – profesionales de los trabajadores del sector turístico, [En línea], Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/301-el-desarrollo-de-valores-etico-profesionales-de-los-trabajadores-del-sector-turistico.html> [Consulta: 21/10/08].

Batista, L. (2008). La educación en valores desde la disciplina de Marxismo – Leninismo en la universidad cubana, [En línea], Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007c/336/La%20educacion%20en%20valores%20en%20la%20contemporaneidad.htm> [Consulta: 3/10/08].

Bauzá, E. (2006). Modelo para la Formación y Desarrollo de la Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior. (Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas y tutorada por Marañón, E.), Universidad de Oriente, Centro de Estudios de Educación Superior “Manuel F. Gran”,

Berriós, S. (2004). Cultura y Socialización, [En línea], Disponible en: <http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/Julio04/cys2.html> [Consulta: 31/5/08].

Blanchard, K; O'Connor, M. (1997). Administración por valores. Cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos, Ed. Norma, Bogotá.

Castro, F. (2001). Discurso pronunciado en la inauguración de la Escuela Formadora de Trabajadores Sociales de Villa Clara.

Chacón, N. (1999). Formación de valores morales, Ed. Academia, La Habana.

Colectivo de autores (1996). Formación de Valores en las Nuevas Generaciones, Ed. Ciencias Sociales, La Habana.

Crespo, M. (1996). Las transformaciones de la Universidad en cara al siglo XXI, CRESALC.

Cruz, T. (2002). La dirección por valores, hacia una cultura de integración y compromiso. GERENCIA: del propósito a la acción, Ed. Félix Varela, La Habana.

Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008), [En línea], Disponible en: <http://www.cres2008.org/es/index.php> [Consulta: 25/10/08].

Denison, D. (1991). Cultura Corporativa, Ed. Legis, Santa Fè de Bogotá.

Díaz, C. (2006). Hacia una estrategia de valores en las organizaciones: Un enfoque paso a paso para directivos y consultores, Serie Management, Ed. Balcón, Escuela de Altos Estudios de Hotelería y Turismo, La Habana.

Díaz, C.; Rodríguez, J. y col. (2002). Los Valores en la Dirección. Selección de artículos de autores cubanos, Centro Coordinador de Estudios de Dirección, Ministerio de Educación Superior, La Habana.

Domínguez, M. (1996). La formación de valores en la Cuba de los años 90: un enfoque social, Ediciones Políticas. Ed. Ciencias Sociales, La Habana.

Fabelo, J. (2003). Los valores y sus desafíos actuales, Ed. José Martí, La Habana.

García, S.; Dolan, L. (1997). La Dirección por Valores, Ed. Mac Graw-

Hill/Interamericana, Madrid.

González, V. (1999). El profesor universitario: ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores?, Revista Cubana de Educación Superior, Vol. XIX, No. 3, La Habana.

González, V. (1999). La educación de los valores en el currículo universitario: un enfoque psicopedagógico para sus estudios, Ed. Universitaria, La Habana.

Graterol, S.; González, M. (1997). La socialización organizacional, [En línea], Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos/sociaedu/sociaedu.zip> [Consulta: 17/3/08].

Isla, I. (2001), La formación de valores desde la docencia universitaria, [En línea], Disponible en: <http://www.oei.es/valores2/isla.htm> [Consulta: 27/9/08].

Ladrón de Guevara, C. (2007). La formación de valores a través del estudio de personalidades históricas, [En línea], Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos53/personalidadeshistoricas/personalidades-historicas3.shtml> [Consulta: 22/10/08].

Linares, F. (1989). ¿Es ciencia la Filosofía?, Ed. Política, La Habana.

Martínez, B. (2004). La inducción como herramienta de transmisión cultural, [En línea], Disponible en: [http://www.kpmg.com.uy/circulares/Recursos%20Humanos/CIRCULAR\\_07y08\\_2004\\_RRHH.pdf](http://www.kpmg.com.uy/circulares/Recursos%20Humanos/CIRCULAR_07y08_2004_RRHH.pdf) [Consulta: 19/5/08].

Ministerio de Educación Superior (1997). Enfoque Integral de la Labor Educativa y Política – Ideológica con los estudiantes, Ed. Félix Varela, La Habana.

Parera, I; González, A. (1999). Valores Organizacionales: Una Experiencia, Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente, Volumen 19, No3.

Partido Comunista de Cuba (2006). Programa Director del Comité Central del Partido Comunista de Cuba para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual, La Habana.

Prada, B. (2000). La educación ante la crisis actual de valores, [En línea], Disponible en: <http://www.oei.es/valores2/blancaprada.htm> [Consulta: 27/9/08].

Robbins, S. (1993). Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S. A., 6ta Edición, México.

Rodríguez, A. (2008). Diagnóstico del estado actual del proceso de socialización de valores en la Facultad de Ciencias Económicas, Trabajo de Diploma, Centro Universitario de Las Tunas.

Rodríguez, R. (2002). Exploración de los valores organizacionales presentes en una sucursal de una agencia de servicios de turismo, [En línea], Revista Electrónica Psicología Científica, Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-209-1-exploracion-de-los-valores-organizacionales-presentes-en-una.html> [Consulta: 17/3/08].

UNESCO (1998). La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, Paris.

Vander, J. (1990). Manual de la Psicología Social, Ed. Piadós, Barcelona.