



Sandra Acevedo Zapata
Magíster en Educación
Universidad Nacional Abierta y a
Distancia - UNAD
(Bogotá-Colombia)
sacevedoz@yahoo.es

Artículo de Reflexión

Recepción: 30 de junio del 2016
Aprobación: 9 de diciembre del 2016
DOI:
<http://dx.doi.org/10.19053/22160159.5222>

Praxis
& Saber

Revista de Investigación y Pedagogía
Maestría en Educación. Uptc

REFLEXIONES ÉTICAS SOBRE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR INCLUSIVA

Resumen

El artículo presenta reflexiones con el propósito principal de visibilizar la necesidad de apropiar la cultura organizacional desde la ética, a través de la gestión de la diversidad en las instituciones de educación superior. Para esto se ubican algunos elementos constitutivos de la ética y de las prácticas éticas con sus dimensiones, en relación con la gestión de la diversidad desde la perspectiva planteada por Ventosa (2012), para acercar a las instituciones a apropiar la educación superior inclusiva con sus características como lo aborda Blanco (2008). Con respecto a lo metodológico se desarrolló una investigación exploratoria con matrices de doble entrada donde se categorizó y clasificó la información verbal y documental fruto de entrevistas, registros anecdóticos y archivos documentales, sobre los cuales se desarrolla el análisis y las reflexiones finales que se recogen en este artículo, allí se resalta la necesidad de transformar las prácticas cotidianas sobre la base de las dimensiones y categorías de la gestión de la diversidad.

Palabras clave: gestión, ética, enseñanza superior, diversidad cultural.

ETHICAL REFLECTIONS ON DIVERSITY MANAGEMENT IN INCLUSIVE HIGHER EDUCATION SETTINGS

Abstract

This article presents different considerations, with the aim of giving visibility to the need of appropriating an organizational culture based on ethics, through the management of diversity in higher education institutions. For this purpose, we bring forth some constituent elements of the concept of ethics and ethical practices within their dimensions, in relation to diversity management from the perspective raised by Ventosa (2012); with the goal of inviting institutions to appropriate inclusive higher education models following the characteristics outlined by Blanco (2008). Regarding the methodological aspect, an exploratory research was developed consisting of double entry matrices in which the verbal and documentary information, compiled through interviews, anecdotal records, and archival documents, were categorized and classified. The final analysis and considerations gathered in this article are based on the aforementioned data. These considerations highlight the need for transforming everyday practices under the advancement of the dimensions and categories of diversity management.

Key Words: management, ethics, higher education, cultural diversity.

RÉFLEXIONS ÉTHIQUES SUR GESTION DE LA DIVERSITÉ EN ÉDUCATION SUPÉRIEURE INCLUSIVE

Résumé

Cet article présente des réflexions dont le but principal est de rendre visible la nécessité d'adapter la culture organisationnelle tout en partant de l'éthique et par la gestion de la diversité dans les institutions d'éducation supérieure. Pour ce faire, on relie quelques éléments inhérents à l'éthique et aux pratiques éthiques et ses dimensions à la gestion de la diversité depuis la perspective

proposée par Ventosa (2012), afin d'introduire les institutions dans le cadre de l'éducation supérieure inclusive et ses caractéristiques, tel que l'envisage Blanco (2008). En ce qui concerne la méthodologie, on a conduit une recherche d'exploration avec des matrices à double entrée où l'information verbale et documentaire obtenue à travers entrevues, enregistrements d'anecdotes et archives documentaires a été catégorisée et classifiée. Ce matériel est à la base des analyses et réflexions finales réunies dans cet article qui met en relief la nécessité de transformer les pratiques quotidiennes en faisant appel aux dimensions et catégories de la gestion de la diversité.

Mots-clés: gestion, éthique, enseignement supérieur, diversité culturelle.

REFLEXÕES ÉTICAS SOBRE GESTÃO DA DIVERSIDADE NO ENSINO SUPERIOR INCLUSIVO

Resumo

Este artigo mostra uma reflexão cujo objetivo principal é tornar visível a necessidade de se apropriar da cultura organizacional partindo da ética, através da gestão da diversidade nas instituições de ensino superior. Para isso, são apresentados alguns elementos constitutivos da ética e das práticas éticas com as suas dimensões, em relação com a gestão da diversidade partindo da abordagem que foi proposta por Ventosa (2012), para que as instituições apliquem a educação superior inclusiva com suas características, como o propôs Blanco (2008). Em relação à metodologia, foi realizado um estudo exploratório com matrizes de dupla entrada, onde foi categorizada e classificada a informação verbal e documental decorrente de entrevistas, registros anedóticos e documentos de arquivo, nos quais foram feitas análises e reflexões finais que são coletadas neste artigo. Partindo daí, destaca-se a necessidade de transformar as práticas quotidianas com base nas dimensões e nas categorias da gestão da diversidade.

Palavras-chave: gestão, ética, ensino superior, diversidade cultural.

Introducción

El artículo muestra las reflexiones que surgen en la educación superior en el contexto colombiano por la necesidad de integrar las acciones éticas a las prácticas organizacionales, las cuales han presentado formas de crisis en algunas instituciones privadas y públicas en Colombia. Esta situación ha generado un fuerte cuestionamiento sobre cómo se vive la cultura organizacional en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Por tanto, se requieren elementos de análisis para visibilizar la necesidad de transformar la cultura de estas instituciones desde una perspectiva ética, que integre la gestión de la diversidad como alternativa para la vivencia de una cultura organizacional intercultural en la educación superior, para ello se analizan las categorías fundamentales con sus dimensiones y características que deben ser tenidas en cuenta en el contexto contemporáneo con el fin de acercarse a lograr una cultura organizacional desde la ética a través de la gestión de la diversidad.

Metodología

Para orientar el diseño y la implementación metodológica etnográfica se ha retomado a Hurtado (2000) con la investigación holística. Se aplicaron los lineamientos de la investigación exploratoria, se desarrolló con los momentos de estudio de la literatura, la revisión de experiencias y el registro organizado de la información. El análisis de la información se realizó con matrices de doble entrada donde se categorizó y clasificó la información verbal de diferentes actores de universidades privadas y públicas colombianas, también se realizó esta actividad con la información documental fruto de entrevistas, registros anecdóticos y los archivos encontrados y analizados. Luego se retoman los hallazgos encontrados desde la comprensión que brindan las categorías que se presentan en las reflexiones en el campo de la ética y la gestión de la diversidad en educación superior inclusiva como alternativa para transformar las prácticas de las instituciones y así acercarse a sus propósitos de calidad.

La ética en las organizaciones

La cultura organizacional de las empresas requiere asumir como su principal norte orientador la ética y los valores para lograr acercarse al cumplimiento de su misión que siempre estará relacionada con la satisfacción de las necesidades humanas para el beneficio social, y esto es particularmente importante en las que se refieren a servicios y derechos como el de la educación.

Para abordar cuáles son los beneficios que requieren los seres humanos hoy en día, se hace necesaria una mirada que pueda integrar o revelar aquellas intersecciones que nos permitirán brindar una mayor posibilidad de formación integral y despliegue subjetivo de los estudiantes y demás actores de la institución.

Por tanto, desde esta perspectiva se requiere un abordaje multinivel para intentar integrar las dimensiones de la ética en la gestión de la diversidad para lograr apropiarse de las prácticas desde la perspectiva de la educación superior inclusiva.

En el mismo sentido, se hace necesario revisar la vivencia de la ética en las IES es fundamental porque lo contrario deviene en alejarse de los propósitos institucionales y como lo plantea Zambrano (2007, p. 31) “se ha identificado que el comportamiento antiético es la principal causa de la ineficiencia operacional y de la deficiente calidad”.

En este mismo sentido es claro que lograr el cambio en las IES depende de todos los miembros que la constituyen y de cada uno como sujeto ético que materializa la filosofía institucional con sus acciones. Por tanto, es necesario que la institución se configure como un contexto donde se valoren y propicien las actuaciones éticas, esto es importante por lo planteado por Nicolletti (2006), puesto que es necesario reconocer que los sujetos deben llegar a construirse en resistencia teniendo como referencia los contextos sociales específicos, ya que estos les proponen motivaciones, sobre las cuales sus acciones se observan como enjuiciados o aceptados por otros sujetos, lo cultural se presenta al sujeto con unos esquemas y juicios de valoración que se reconfiguran con la experiencia del sujeto.

Es así como se hace necesario asumir el multinivel de la vivencia de la ética, por ello tanto la ética individual como la ética de las organizaciones deben trabajar en un mismo sentido desde una perspectiva de una gerencia de la diversidad aunada a una cultura organizacional que integre los procesos internos alrededor de los valores comunes, reforzando el compromiso de todos y su identificación con la institucionalidad que sirve como guía para las decisiones y comportamientos de los sujetos.

La ética en las instituciones de educación superior

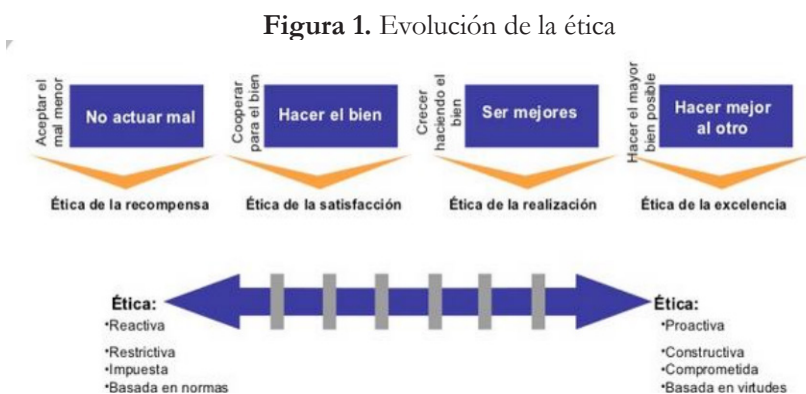
Es importante abordar la ética en el cambio organizacional como lo plantea Guerra y Meléndez (2012) se hace necesario pensarla desde las acciones de

los sujetos conscientes y decisores que constituyen la organización y que se corresponden con una estructura ética, y en el mismo sentido Hernández (2003) sugiere elementos tales como el marco legal institucional, los procedimientos, los manuales y códigos de conducta y particularmente en el liderazgo.

Por tanto, la ética en las instituciones de educación superior debe ser alimentada por una cultura organizacional coherente con ella y materializarla en los elementos fundamentales sugeridos por Cortina (citado por Seijo 2006) como son: asumir la institución como un sistema de valores que se evidencia en la cultura corporativa, siguiendo los valores que la identifican y sus finalidades. Es importante que se enuncie y comporte como un sistema abierto y diverso que la diferencie de las demás instituciones. Además es primordial que los directivos actúen como líderes en coherencia con la identidad institucional y con la claridad que sus acciones permiten la materialización de su misión institucional, con la convicción de que lo ético ha demostrado ser más rentable y permite lograr las metas más eficientemente.

Guédez (2009) nos presenta la cultura ética, la cual tiene como primer paso el referente de los lineamientos institucionales que se evidencian en las declaraciones de los valores institucionales, los códigos de ética, los programas de formación y de comunicación, los procedimientos documentados de evaluación y seguimiento, asesorías, auditorías, comité de ética y balance ético-sustentable.

Por tanto, esta cultura permitirá evolucionar de la cultura de la ética de la recompensa a la ética de la excelencia, ver gráfico de Guédez (2009):



Fuente: Guédez, 2009.

Para lograr la ética de la excelencia es necesario implementar estrategias de cumplimiento y también estrategias de responsabilidad que permiten y viabilizan la vivencia ética en los ámbitos organizacionales y educativos.

Figura 2. Implantación de la ética empresarial

Implantación de la ética empresarial
(reformulación basada en J.F. Lozano/ Steinmann y Scherer)

Aspecto	Estrategia del cumplimiento	Estrategia de la responsabilidad
Concepto	"Cumplimiento de normas" impuestas externamente	Autocontrol a partir de valores y principios internalizados
Objetivo	Prevenir conducta ilegal	Favorecer conducta responsable
Métodos	Información, comunicación, instrucción, controles, auditorías y sanciones	Educación, sistemas de gestión, procesos de decisión, controles, auditorías y sanciones
Estándares	Cumplimiento de leyes, normas y procedimientos	Orientados hacia valores corporativos y aspiraciones sociales
Liderazgo	Centrado en su idea de poder y en acciones del departamento jurídico	Centrado en la idea de la autoridad y en la influencia del modelaje a partir de valores compartidos
Veeduría	Expertos en leyes y abogados	Directivos, ejecutivos y gerentes

Fuente: Lozano/ Steinmann & Sherer, 2012.

Los fines de la educación superior

La educación superior es el proceso por el cual se forma a los sujetos para la sociedad y tiene como fines fundamentales preservar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales e históricas y de manera muy importante contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad y promover la formación integral de los estudiantes.

Para consolidar una educación superior con amplia cobertura se requiere contribuir al desarrollo de las fuerzas productivas, y generar conocimientos orientados a la satisfacción y solución de las principales necesidades y problemas de la sociedad; es decir contribuir a la elevación del nivel cultural general de la población.

Además, se debe orientar la enseñanza superior a la formación y educación con una visión a largo plazo; para crear así conciencia del compromiso de los actores de la educación superior con el logro de los fines básicos y contribuir de forma definitiva al proyecto de nación.

La educación superior debe ser universal y ocuparse de la sabiduría que, en palabras de un profesor de la Universidad Nacional, es esa conciencia histórica sobre la verdad, la eticidad y el concepto de la gran cultura.

La ética del docente según Giraldo (2009) puede entenderse como una actitud que consiste en la crítica permanente de lo que decimos, pensamos y hacemos a través de una ontología histórica de nosotros mismos.

Teniendo en cuenta las nuevas competencias para una educación superior del siglo XXI son:

- ♦ Formación de ciudadanos competentes; participación ciudadana ilustrada; compromiso con el proyecto de nación.
- ♦ Formación de competencias superiores: apropiación de conocimientos transdisciplinarios y el desarrollo de habilidades y destrezas para lograr un desempeño aceptado en un mundo altamente cambiante.
- ♦ Una formación que permita desarrollar una racionalidad científica, cuya fuente de decisiones se origine en el conocimiento y en la investigación. Formación orientada a desarrollar una capacidad crítica académica.
- ♦ Una formación estética que permita experimentar el goce de la apropiación y de la ampliación del conocimiento.
- ♦ Descentralización de los saberes; apertura y flexibilidad en las mentalidades.
- ♦ Desarrollo de procesos de pensamiento caracterizado por el uso de lenguajes especializados, en su dimensión semántica y pragmática que dan sentido y significado al ejercicio de la profesión.

Lo anterior teniendo en cuenta que la ciencia y la tecnología han transformado la vida cotidiana y la cultura, generando cambios que han transformado los valores, que son los aspectos normativos de las instituciones y que solo tienen sentido en las interacciones efectivas que componen la vida de las instituciones, se encuentra que la visión científica del mundo penetra cada vez más el sistema de representaciones y ejerce una influencia directa en el sistema del *savoir-faire*, que preparan especialistas capaces de manejar ingenios mediante el uso de instrumentos asequibles a todos.

La transformaciones que puedan producirse en el orden económico o político repercute necesariamente en el dominio axiológico y demás sectores de la esfera cultural.

La ética y la felicidad de los sujetos

Se requiere una perspectiva que comprenda las actuales circunstancias y dialogue con ellas para construir alternativas de formación y de acción, por tanto vale la pena analizar la perspectiva de la ética utilitarista, el principio es la felicidad y el fundamento es la utilidad, por tanto todas las acciones deben promover la felicidad, teniendo en cuenta que esta es el placer; sin embargo, es necesario aclarar que se debe buscar el placer máximo, que se convierte en una meta de la existencia y específicamente con Mill (1997), quien plantea los placeres superiores, los que se refieren a la vida del espíritu, el sentimiento y el intelecto y señala como placeres inferiores los referentes al cuerpo, por tanto estos últimos deben estar subordinados a los superior para lograr la felicidad más plena y duradera.

Los placeres superiores permiten aproximarse a la humanización del hombre; y es importante resaltar que cuando se racionaliza todo deseo es porque tiene en cuenta el bien de los otros.

Esta perspectiva permite comprender que los valores cambian en cada cultura y contextos, como es el caso de la globalización económica y marca tendencias que afectan las percepciones de lo que es placentero para los sujetos y las decisiones de las instituciones, se presentan situaciones donde la corrupción se acepta por beneficiar a las personas involucradas en detrimento del bienestar de la mayoría.

Lo importante es construir y mantener una cultura y estructura ética, con respecto a los fines de la educación en las instituciones de educación superior que están relacionados con la formación integral y el despliegue subjetivo de los sujetos que participan en la comunidad universitaria.

El fundamento del bienestar común es la justicia, por tanto en el marco de la diversidad se requiere mantener y defender los derechos de todos y todas las poblaciones, logrando conciliar las acciones para la satisfacción de las necesidades e intereses con la búsqueda del bien común, con decisiones que privilegien las libertades de la mayor cantidad de sujetos.

Gestión de diversidad cultural: un beneficio para la vida institucional

Para que una IES asuma la gestión de la diversidad se requiere comprender los beneficios que esta le provee a la vida institucional y a su productividad. Por tanto vale la pena señalar cuales son algunos de estos: el fortalecimiento de la cultura organizacional; se avanza en la llegada progresiva de mejor talento humano y su permanencia en la institución; se mejora el buen nombre de la institución y se empoderan sus empleados, lo cual se refleja en una mayor motivación y eficiencia; además se logran mayores niveles de expresiones de creatividad y de innovación.

Es así como la gestión de la diversidad ha sido fomentada por la UNESCO (2001), con el argumento de que ésta es precursora de la innovación, así, el artículo 3 de la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural señala que:

La Diversidad Cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria (UNESCO, 2001, p. 35).

En el mismo sentido se retoma lo planteado por Amabile (1992), quien señala que para incentivar y dinamizar procesos creativos es necesario configurar grupos culturalmente diversos. A su vez advierte que estos grupos requieren ser gestionados apropiadamente y que se dé un contexto de participación donde los sujetos puedan expresar sus ideas y estilos de pensamiento creativo. Por tanto, con una adecuada gestión de la diversidad se da la creatividad y se incrementa la capacidad de la IES de innovar y de resolver problemas, porque la diversidad propicia que los equipos se desarrollen de manera continua aportando nuevas formas de pensar y nuevas formas de relacionarse y de encontrar alternativas de solución a las situaciones y desafíos de la institución.

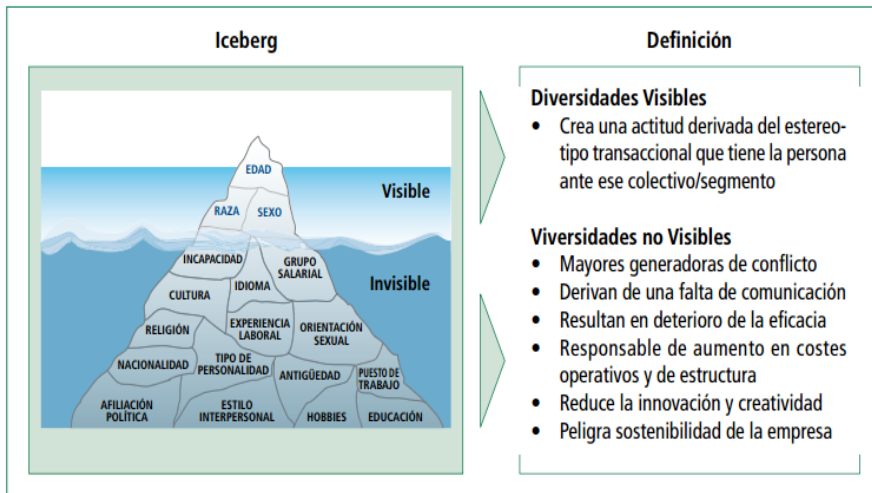
Las dimensiones de la gestión de la diversidad

En relación con asumir la gestión de la diversidad dentro de las instituciones de educación superior, Ventosa (2012) plantea que se han tenido diferentes abordajes en el tiempo y en muchos casos se ha limitado al aumento en el número de personas que pertenecen a las minorías en las organizaciones. Sin embargo, señala que la gestión de la diversidad implica asumir de una manera

más profunda, con tres dimensiones que están interrelacionadas y estas son las que tienen que ver con las características visibles y culturales, tanto individuales como poblacionales.

Desde la primera dimensión se ubican las características visibles de los sujetos y que muestran diferencias y en la segunda dimensión se refiere a la diversidad invisible, relacionadas con las características de personalidad, como actitudes, y están relacionadas con la cultura y las costumbres que son fruto de la identidad de los grupos a los cuales pertenece y las creencias y valores de los sujetos.

Figura 3. Diversidades visibles y no visibles



Fuente: Instituto Europeo de la Diversidad.

Fuente: Instituto Europeo de la Diversidad.

Por consiguiente las características de los sujetos, tanto las visibles como las actitudinales, se presentan en el plano de lo individual y afectan directamente en el plano grupal, es decir, en las interacciones dentro de la vida institucional de la interculturalidad. Tales interacciones que se evidencian en las relaciones laborales ahora, más que nunca antes se presentan como un insumo fundamental en el cambio social y económico.

Cuando una institución no contempla las diferencias no visibles que son más profundas, se presentan situaciones que van en detrimento de la calidad porque son causas de conflictos por falta de comunicación, se dan situaciones

de injusticia, por tanto se bajan los resultados por ineficacia, ya que esta incomunicación genera múltiples esfuerzos para desarrollar las actividades y aumentan los costos operativos.

Por tanto es necesario asumir las características de los sujetos que integran una institución y brindar espacios para su participación, teniendo en cuenta todas las características posibles, relacionadas con etnias, identidad de género, idioma y lenguas, cultura, personalidad y creencias religiosas e ideológicas, pertenencia a diversas poblaciones, nacionalidad, afiliación política, hobbies y estructura familiar.

Ventosa (2012) plantea una tercera dimensión que va más allá de las diferencias individuales y busca comprender a los sujetos en relación con sus diferentes formas de entender y asumir el trabajo y les permite aprovechar estas perspectivas para el propiciar el crecimiento personal y organizacional a través de la flexibilidad en el trabajo para el aprendizaje y la creatividad.

Cuando una institución no contempla las diferencias no visibles que son más profundas, se presentan situaciones que van en detrimento de la calidad de la gestión y de las interacciones, porque son causas de conflictos por falta de comunicación, se dan situaciones de injusticia y por tanto disminuyen los resultados por ineficacia, ya que esta incomunicación genera múltiples esfuerzos para desarrollar las actividades y aumentan los costos operativos. La gestión de la diversidad consiste en construir relaciones y condiciones para que todos los sujetos puedan participar y trabajar en las instituciones en condiciones justas de acuerdo con sus creencias y valores, y en correspondencia con los valores institucionales.

A nivel jurídico es importante que las instituciones establezcan mecanismos y reglamentos que garanticen situaciones justas a través del reconocimiento de cada uno y que eviten la discriminación de los sujetos en los diferentes procesos de selección, acceso, formación, seguimiento y evaluación en todos los roles que se cumplen dentro de la organización y para sus *stakeholders*.

Características de la educación superior inclusiva

Para abordar la gestión de la diversidad se asume también la gestión de conocimiento de las diversas poblaciones y acercarse así a generar verdaderos procesos de educación inclusiva, es fundamental asumir las categorías que lo hacen posible y que deben ser objeto de investigación para lograr una

visibilización y reconocimiento desde la investigación tanto en prácticas como en acciones.

La educación inclusiva hace parte esencial de la inclusión social y comunal, la cual se da en las diferentes interacciones de los sujetos en sus escenarios de convivencia en sus contextos particulares donde se dan estas relaciones y las llenan de significado. Por tanto, la educación inclusiva supera la simple aceptación por además un compromiso en el reconocimiento donde se pone al servicio de las los sujetos sociales la producción de soluciones para las necesidades reales, los proyectos colectivos que se construyen a partir de la gestión social de ese conocimiento y teniendo como actores fundamentales a todos los miembros de las comunidades y poblaciones diversas.

El referente fundamental de la gestión del conocimiento es la reflexión en la acción desde una perspectiva de experiencia humanizante para todos los que participan en el proceso de investigación y gestión del conocimiento.

La necesidad de investigar sobre las prácticas de educación inclusiva en la IES implica comprender cómo está en la esencia misional, a su vez generar académicas sobre cuáles pueden ser sus elementos constitutivos y cómo puede ser esa propuesta la que genere y reconozca diversas maneras de construcción del conocimiento y que transforme las relaciones de los diferentes actores de la universidad en su experiencia tanto de formación como de desarrollo profesional.

Por tanto, con la intención de aportar a la reflexión y a la discusión sobre una apuesta por generar un modelo de educación inclusiva, se propone inicialmente una propuesta de Blanco (2013, p. 12), que recoge los avances que en esta materia ha logrado el país desde la convocatoria del Ministerio de Educación Nacional propuso cinco características que para nuestra institución son asumidas como dimensiones de la educación inclusiva en el proyecto de institucionalización de la educación inclusiva en la UNAD (Acevedo, 2014) que se retoman a continuación:

Participación: es fundamental para la IES ya que permite recuperar el tejido social y la vivencia de los valores de la solidaridad y la reconstrucción de la identidad cultural y en una reconstrucción del sentido de lo político y social para propender por la justicia social a través de la formación en la ciudadanía democrática.

Diversidad: una IES se apuesta por el reconocimiento de cada sujeto. A partir de su identidad, cultura y particularidades propias de cada una de las diversas poblaciones que constituyen la universidad, por tanto se busca generar interacciones desde la acción comunicativa que permitan potenciar el aprendizaje y la formación integral de cada sujeto en perspectiva del desarrollo del pensamiento autónomo y crítico.

Interculturalidad: en cada IES es inherente a su quehacer la búsqueda de garantizar el aprendizaje en abierto plural e intercultural de los diferentes sujetos con su cultura, su historia y lo que representa en cada una de las regiones y centros de la universidad en el marco de los valores de la democracia, la ciudadanía para el logro de ambientes formativos que respondan a la necesidades sociales de todos y cada uno de los grupos y culturas que interactúa en las comunidades.

Equidad: en la formación integral implica el reconocimiento de la diversidad y el desarrollo de estrategias para responder a las necesidades de los sujetos a partir de un enfoque diferencial garantizando la accesibilidad de modo que se aprenda en las mejores condiciones de satisfacción del estudiante y le brinda lo requerido para la consecución de sus metas.

Calidad: en una IES se dinamiza la vivencia de la búsqueda del cumplimiento de los objetivos de formación en las condiciones óptimas como cultura organizacional que ha conformado un *ethos* institucional para lograr que cada estudiante viva una experiencia de formación integral con soporte académico pero esencialmente humanizante y solidaria.

El papel de la Educación superior en la formación ética de los jóvenes

Teniendo en cuenta algunas contingencias de la vida social se puede resaltar la crisis del individuo moderno de descartes en el “*pienso luego existo*” que separaba cuerpo y mente describe un sujeto definido en el espacio de relaciones geométricas sin profundidad de campo.

Nuestro joven se caracteriza por:

- Ser un individuo que sufre de una constante inestabilidad identitaria y una fragmentación de su yo.
- Muchos jóvenes se mueven entre el rechazo a la sociedad y la fusión tribal, pasando del aislamiento al gregarismo.
- El éxtasis se ha convertido en la metáfora de un constante estar fuera de sí.

- La política tiene un vacío ideológico y de densidad simbólica.
- Se vive una flexibilización laboral con una precarización del empleo, el trabajo ya no constituye el proyecto de vida.
- Los jóvenes se encuentran mediados íntima y estructuralmente por sus interacciones desde y con la tecnología.

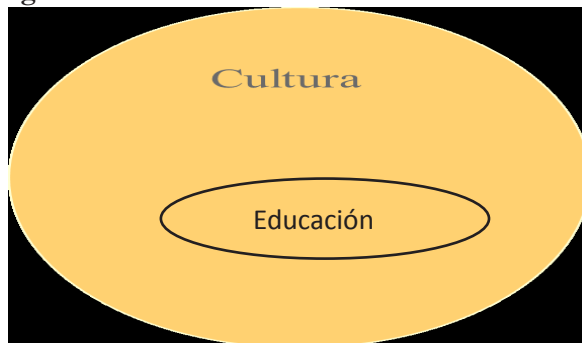
Por el uso de la tecnología algunos jóvenes se aíslan, se hacen adictos y viven una pérdida del sentido de realidad, así en el chat la necesidad del anonimato es producida por una sociedad donde la gente se siente cada vez más vigilada, uniformada y teledirigida.

El chat y las formas de interactividad son *expresividad funcional* en la dirección que proyecta el mercado, lo que busca el marketing es hacer sentir al individuo dueño de sí mismo con base en los gadgets (aparatos, cremas, etc.) con los que el mercado moldea al individuo hasta la intimidad más interior

¿Cuál es el papel de la Educación Superior en el contexto contemporáneo?

Ortega y Gasset nos plantea en su escrito *La misión de la universidad* que el horizonte que da sentido a la educación es la cultura.

Figura 4. La cultura como horizonte de la educación.



Fuente: Acevedo, 2013.

Es así como a la educación superior le corresponde reflexionar profundamente sobre la crisis de los símbolos constitutivos de la región, la nación, la sociedad y la familia. Y se deben consolidar los centros de investigación y los docentes investigadores deben ser un actor de la vida cultural, deben construir espacios de encuentro de las diferentes disciplinas para dar debates sobre la identidad

nacional y la construcción del estado o sino no seremos actores del país que está por venir.

Es fundamental el compromiso con la formación del Sujeto, como lo cuestiona Nietzsche (1961) otorga una función al maestro: es una especie de descubridor, un descubridor del proyecto dormido de vida que ustedes tienen... le dice el maestro ¡arriéguese, vívalo, consúmase, su vida es ese proyecto! Por tanto el papel de un intelectual no consiste en modelar la voluntad política de los demás; estriba más bien en cuestionar, a través del análisis que lleva en terrenos que le son propios, las evidencias y los postulados, en sacudir los hábitos, las formas de actuar y de pensar, en disipar las familiaridades admitidas en retomar la medida de las reglas y las instituciones y a partir de esta reproblematicación participar en la formación de una voluntad política.

En este sentido es necesario que en la formación ética, el papel de los docentes como intelectuales no consiste en modelar la voluntad política de los demás; estriba más bien en cuestionar, a través del análisis que lleva en terrenos que le son propios, las evidencias y los postulados, en sacudir los hábitos, las formas de actuar y de pensar, en disipar las familiaridades admitidas en retomar la medida de las reglas y las instituciones y a partir de esta re problematicación participar en la formación de una voluntad política (Acevedo, 2013). Para lograr que el conocerse a sí mismo se convierta en el objetivo del cuidado de sí, y a partir de allí asumir la ética como una estética de la existencia a través de prácticas de libertad.

Reflexiones finales

A lo largo del artículo se hace evidente que es necesario transformar las prácticas cotidianas en todas las relaciones que configuran la vida institucional y tener presente lo siguiente:

- La formación en educación superior implica brindar los escenarios para la formación integral y despliegue subjetivo de los estudiantes, y en este proceso juega un papel fundamental la formación ética a partir de la vivencia de experiencias vividas en las instituciones.
- Por tanto las IES requiere realizar cambios configurándose en un contexto donde se valoren y propicien las actuaciones éticas, para que se materialicen en las acciones de todos los miembros que la constituyen, y que estas acciones que evidencien la existencia de sujetos éticos, guiados por la filosofía.

- La educación superior es la encargada de la formación integral de los sujetos para cumplir con los fines de la sociedad como son: preservar y difundir las culturas nacionales e históricas y en el mismo sentido contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad.
- La formación de los sujetos para la libertad cruza por el brindar los elementos para que se busque de los placeres superiores como propósito de la existencia, como son cultivar la vida del espíritu, la experiencia del sentimiento y el intelecto.
- En una IES una estrategia fundamental para esta formación integral en la experiencia de la ética, se concretiza y materializa a través de la gestión de la diversidad, potenciando la creatividad y la capacidad de innovar para resolver problemas a través del trabajo en equipo.
- Las IES deben investigar sobre sus propias prácticas desde la educación inclusiva a través del reconocimiento de las diversas maneras de construcción del conocimiento y que estos procesos generen transformaciones en las diferentes interacciones de todos los sujetos que constituyen la institución.
- Es necesario propiciar los procesos de formación de sujetos donde el docente se conciba y actúe como un intelectual que cuestiona y propicia la estructuración argumentativa en relaciones dialógicas con prácticas de libertad.

Referencias

- ACEVEDO, S. (2013). Reflexiones sobre inclusión y educación superior. *Revista de investigaciones UNAD*, 12(2), 57-67.
- _____. (2014). *Proyecto de institucionalización de la educación inclusiva en la UNAD*. Bogotá: UNAD – Ministerio de Educación Nacional.
- AMABILE, T. (1992). *El crecer creativo: Para fomentar una vida de creatividad*, Nueva York: Fundación educación creativa.
- BLANCO, R. (2008). “*Marco conceptual sobre educación inclusiva*”, 48a reunión de la Conferencia Internacional de Educación (CIE), UNESCO, Ginebra, p. 8. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/CONFINTED_48_Inf_2_Spanish.pdf
- GIRALDO, R. (2009). La ética en Michel Foucault o de la posibilidad de resistencia. *Tabula Rasa*, (10), 225 -241..
- GUÉDEZ, V. (2002). *La ética gerencial*. Caracas: Editorial Planeta Venezolana, S. A.

- _____ (2009). Ética Gerencial. Recuperado de <http://es.slideshare.net/linkgerencial/tica-gerencial> consultado
- GUERRA, J. & Meléndez, N. (2012). Epistemología y ética en la gerencia. *Formación Gerencial*, 11(1), 46 -61.
- HENAO, M. (1999). *Políticas públicas y universidad: estudio sobre las políticas públicas para la capacidad científica de la educación superior en Colombia*. Bogotá: Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Colombia.
- HERNÁNDEZ, A. (2003). La estructura ética en las organizaciones; herramientas para la gestión de la ética en organizaciones. Recuperado de <http://www.camafu.org.mx/index.php/DesarrolloInstitucionalBiblioteca/articulos/la-estructura-etica-en-las-organizaciones-herramientas-para-la-gestion-de-la-etica-en-organizaciones.html>
- HURTADO, J. (2000). *La investigación holística*. Caracas: Editorial Sipal – UNESCO.
- MILL, J.S.(1997). *El utilitarismo*. Madrid: Editorial Altaza.
- NICOLLETTI, J. (2006). La acción ética en el nuevo milenio. *Revista Educación en Valores*, 2(6), 72 -80.
- NIETZSCHE, F. (1961). Varias ediciones: Barcelona: Ediciones Destino; Madrid: Editorial Ariel, reimpresión 2013. (Título original: “*Nietzsche*”, Editorial Günther Neske, Pfullingen, 1961. ISBN 978-84-344-0933-0.
- ORTEGA & GASSET, J. (1987). *Misión de la universidad* En Obras Completas (12 vol.), t. IV, pp. 313-353, Madrid: Alianza.
- SEIJO, C. & otros (2012). Dimensiones de la responsabilidad social y la ética empresarial en la gestión pública. *Revista de Formación Gerencial*, (1), págs. 11-32.
- UNESCO (2001). Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Documento preparado para la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, 26 de agosto – 4 de setiembre 2002.
- VENTOSA, M. (2012). *Gestión de la diversidad cultural en la empresa*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.
- ZAMBRANO, E. (2007). El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la gerencia universitaria. *Ética Revista NEGOTIUM*, 3(8), 3-63.