

Identidad cultural y  
valores en los alumnos de  
la Universidad Autónoma  
Metropolitana. Unidad  
Azcapotzalco (UAM-A)  
César Medina Salgado



# Identidad cultural y valores en los alumnos de la Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco (UAM-A)

## Cultural Identity and Values in Students of *The Metropolitan Autonomous University, Azcapotzalco Unit (UAM-A)*

**Recibido:** 2 de octubre de 2014  
**Evaluado:** 21 de octubre de 2014  
**Aceptado:** 24 de noviembre de 2014

### **Dr. César Medina Salgado (México)**

medina.cesar24@gmail.com

UAM-Azcapotzalco Departamento de Administración.

Dr. En estudios organizacionales por la UAM-Iztapalapa,

Maestro en Administración Pública por el CIDE, A.C.,

Licenciatura en Administración por la UAM-Azcapotzalco.

### **Resumen**

El presente artículo forma parte del proyecto de investigación "Ética y Administración" en curso en la UAM-Azcapotzalco en México. La investigación es puntual, exploratoria, explicativa, cualitativa y cuantitativa. Nace de la percepción *a priori* de una falta de cohesión entre los alumnos de las distintas licenciaturas ofrecidas en esta institución educativa. La hipótesis subyacente afirma la inexistencia de elementos de identificación entre los estudiantes. Por ello se pretende indagar ¿cuál es la identidad de los alumnos de la UAM-A? Para tal efecto se realizó una investigación exploratoria a partir de la percepción de los alumnos sobre la posesión de un conjunto determinado de valores y así definir un posible perfil de su identidad individual.

**Palabras clave:** identidad, cultura, valores, moral.

### **Abstract**

This article makes part of the research project "Ethics and Administration" being taught at UAM-Azcapotzalco in Mexico. This research is exceptional, exploratory, explanatory, qualitative, and quantitative. It comes from the *a priori* perception of the lack of cohesion between students of the different programs offered in the academic institution. The underlying hypothesis states the lack of identification elements among students. For this reason, we would like to examine the identity of the students that belong to the UAM-A by carrying out an exploratory research from their perception with respect to the idea of having a specific set of values in order to define a possible profile of their individual identity.

**Keywords:** Identity, culture, values, moral, universities.



## Introducción

Baudolino le había preguntado a Abdul que estaba escribiendo durante la clase, y el compañero le había dicho que las notas en árabe concernían a ciertas cosas que decía el maestro sobre la diálectica porque el árabe es sin duda la lengua más adecuada para la filosofía...

(UMBERTO ECO, 2001, p. 73)

El presente artículo forma parte del proyecto de investigación “Ética y Administración” en curso en la UAM-A en México. Como una primera decisión dentro de este proyecto fue el definir cómo abordar la realidad (Berger y Luckmann, 2006). Al hablar de ésta existen al menos dos posibilidades para hacer referencia al mundo de manera directa según lo hacen las proposiciones descriptivas, o bien mediante un rodeo metafórico (Suddaby y otros, 2011). A esto se debe agregar, el conocimiento empírico es un insumo para la problematización, por esta razón siempre se encuentra en disposición de ser revisado (Serrano, 2014). En este caso se prefirió el sendero directo así la investigación se caracteriza como puntual, exploratoria, explicativa, cualitativa y cuantitativa. Nace de una percepción *a priori* de una falta de cohesión entre los alumnos de las distintas licenciaturas ofrecidas en esta institución educativa. La hipótesis detrás de ella afirma la inexistencia de elementos de identificación entre los estudiantes. Por esta razón se pretende responder a la pregunta ¿cuál es la identidad de los alumnos de la UAM-A? Para tal efecto se realizó una investigación exploratoria a partir de la percepción de los alumnos sobre la posesión de un conjunto determinado de valores y definir así

un posible perfil de su identidad individual (Ainlay y otros, 1986; Islam y otros, 2011).

Por lo anterior cabría cuestionarse ¿qué se podría entender por identidad? Para obtener una posible respuesta se acudió a los diccionarios especializados obteniendo:

**Identidad.**- (Del latín *Identitas, -atis*, de *idem*, lo mismo). F. Calidad de idéntico. Der. Hecho de ser algo o alguien lo mismo que se supone o se busca. La última frase apunta de alguna manera hacia la palabra identificar. Entonces repitiendo el mismo ejercicio.

**Identificar.**- (Del latín escolástico *identificare*) Hacer que dos o más cosas que son distintas aparezcan y se consideren como una misma. For. Reconocer si algo o alguien es lo mismo que se supone se busca. Fil. Aplicase a las cosas que la razón aprehende como distintas, aunque en la realidad sean una misma. Frs. Llegar a tener las mismas creencias y ambiciones (Lexipedia Diccionario Enciclopédico; 361 y 594).

En la posmodernidad en opinión de Francisco Javier Gallego (2011: 182) aparecen dos maneras de crear la identidad, la primera es la de la identificación, como la desarrollada por Castells, seleccionando un atributo cultural de todas las posibilidades de grupos de pertenencia: mujer, homosexual, negra... Castells entiende el proceso de construcción de identidad atendiendo a la prioridad dada a un atributo o un conjunto de atributos culturales. Cualquier individuo o colectivo puede tener una gran pluralidad de identidades (o roles), lo que puede ser fuente de “tensión y contradicción tanto en la representación de uno mismo como en la acción social” (Castells, 1998, p. 28). La identidad de Castells se construye frente al Otro se ha pasado de una “lógica de la identidad a una lógica de la identificación” (Maffesoli, 2007, p. 106), Hirschman habla de

identidades percha, como la moda, *ready to wear* (lista para ponerse): “ejemplo de cómo todo lo sólido se disuelve en la modernidad líquida” (Béjar, 2007, p. 111). Las neotribus de Maffesoli serán también identidades efímeras, identidades palimpsestos (Bauman). En estos casos la identidad es la visibilidad.

Para los fines de este documento es pertinente recuperar de las precedentes definiciones la idea de “reconocer si algo o alguien es lo mismo que se supone o se busca”. Probablemente esta noción es una idea muy limitada. A fin de ampliarla se rescata *in extenso* la afirmación de Chris Barker (2003, pp. 33-34):

La identidad es un fenómeno social en dos aspectos importantes. En primer lugar, la formulación misma de lo que significa ser persona tiene de por sí un componente cultural. Por ejemplo, el individualismo es un rasgo distintivo de las sociedades occidentales modernas, mientras en otras culturas las personas no se conciben separadas de los nexos familiares (mediados incluso por lo químico/sensorial-Semin y Groot, 2013) y del lugar ocupado en el seno de toda una red de relaciones sociales. En segundo lugar, los mismos recursos que sirven de material para el proyecto identitario son sociales en la naturaleza, el lenguaje y en las prácticas sociales de manera que lo que significa ser mujer, niño, asiático o anciano difiere según los contextos culturales. En suma, la identidad tiene que ver con lo igual y lo diferente, con lo personal y lo social, con lo que tenemos en común con otras personas y que nos diferencia de otras.

La perspectiva positiva de la diferencia refleja el reconocimiento de la individualidad y las necesidades e intereses de las personas (Norwich, 2006).

La definición de Barker arroja un poco más de luz sobre la locución identidad al definirla como un fenómeno social y de manera concomitante muestra la complejidad intrínseca en ella. Destaca como un hallazgo la cobertura cultural implícita en la identidad y su orientación apunta hacia el sentido de ser persona. Además se observan los dos extremos de un continuo marcado por el individualismo y la colectividad. Entre ambos se entrecruzan un conjunto de relaciones sociales (Lovejoy y Sinha, 2010). También se aprecian las distintas aristas subyacentes en la construcción de la identidad a través del desdoblamiento de su naturaleza social, su expresión lingüística y la ejecución de las prácticas sociales. Aunque señala como elemento común la elevada dependencia con respecto a los contextos culturales.

De esta forma la cultura (Kessler, 2013) se transforma en la “piedra de toque” para el entendimiento de los procesos identitarios. En opinión de Anabella Dávila (1999: 45) citando a Laura Smircich quien sugiere: la cultura es un paradigma susceptible de ser usado para el entendimiento de las organizaciones. Pero no se debe soslayar la advertencia de Bonfil (1991, p. 29) sobre la cultura,

La cultura es dinámica se transforma constantemente, cambian hábitos, ideas, maneras de hacer las cosas y las cosas mismas para ajustarse a las transformaciones ocurridas en la realidad y para transformar la realidad misma. Las causas de esta dinámica cultural son diversas y tienen un peso relativo diferente en cada situación concreta de cambio.

A partir de las ideas anteriores en este trabajo se busca una aproximación al estudio de la cultura en una organización (Shultz, 1995) educativa mexicana de nivel superior. Porque la sociedad asiste al arribo de transformaciones mediadas por un conjunto de prácticas sociales. Estas mutaciones se han generado en todos los subsistemas de la sociedad (desde una visión Parsoniana adaptación, metas, integración y latencia) se acompañan con ímpetu por la sociedad del conocimiento. La educación superior se encuentra inmersa en este mismo proceso de cambios rápidos, inciertos, y con una temporalidad difícil de trazar (Allueva y Bueno, 2011; Salazar y Rivera, 2011).

Con esto en mente, la organización bajo estudio será la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (UAM-A) cuyo surgimiento en México, Distrito Federal ocurre en 1974 por decreto presidencial (ver [chandra.uam.mx](http://chandra.uam.mx)). Esta institución se seleccionó por su papel social como mercado simbólico y porque otorga y reproduce un conjunto de esquemas axiológicos en sus prácticas cotidianas. Para cumplir con este objetivo el documento se ha dividido en dos secciones: 1. Hacia la comprensión de la identidad cultural y 2. ¿Cuáles son los valores de los alumnos en la UAM-A? Por último se encuentra dirigido a todas las personas interesadas en el tema.

## Hacia la comprensión de la identidad cultural

En esta sección se abordan dos conceptos orientados a la comprensión de un conjunto de prácticas sociales creadoras de significado: identidad cultural. La última idea

fragua en algún sentido una primera acepción de la palabra cultura. Sin embargo se requieren de otras acepciones para lograr consolidar el alcance implícito en su significado. De esta forma la cultura proviene del latín *colere* = cultivar, fomentar. En un sentido amplio es el modo como el hombre modela la naturaleza constituyéndola en su mundo. También la cultura es el sistema de ideas vivas que cada tiempo posee (Ortega y Gasset, 1930, p. 341). Asimismo la cultura es la configuración general de los comportamientos aprendidos y de sus resultados cuyos elementos son adoptados y transmitidos por los miembros de una sociedad dada.

Por otra parte un reforzamiento hacia la cultura y una posible explicación al nexo entre los significados individuales y los compartidos se puede encontrar en la propuesta funcionalista de Talcott Parsons sobre el sistema de acción. En ella se establece el logro de un vínculo decisivo entre el sistema de personalidad y el sistema social por medio del sistema cultural sobre todo de su componente principal: las orientaciones de valor involucradas en una racionalidad fáctica. Tanto las relaciones consistentes entre los sistemas de personalidad y social, y las relaciones internas dentro del sistema social son factibles en gran medida por la cultura. Aquí yace la condición extrasocial del sistema. Es decir se proveen los significados culturales como condicionantes de la acción socialmente relevante.

En este sentido Stephen Savage (1999: 108) comenta de acuerdo con la sociología de Parsons no puede ser negada la importancia decisiva de la cultura en las relaciones sociales. Al nivel más elemental su intervención es crucial en el establecimiento de procesos sociales. La forma más primitiva del sistema social la constituye

la interacción entre dos o más actores y su base conceptual la constituye el “rol”. Conceptualizado como el accionar del actor en relación con otros a la luz de su significado funcional dentro del sistema. Los ingredientes primarios del rol son: las expectativas, las pautas de evaluación como organizadoras de las reciprocidades, expectativas y respuestas. Estas pautas de evaluación son los interventores culturales a nivel social y las pautas de sentido posibilitan la interacción a cualquier nivel del sistema.

Por otra parte Ramon Folch (1998:50) opina:

...nuestra cultura en efecto es la de la civilización industrial. La Revolución Industrial ante todo fue una mutación cultural: la cultura y los valores rurales compilados por la aristocracia agraria se vieron sustituidos por una innovadora cultura urbana dotada de nuevos valores de referencia y liderada por la emergente burguesía industrial de la época. Nuestra civilización actual responde a este modelo: un microcosmos de conceptos, valores y productos industriales superpuestos a los escombros del mundo rural anterior. Una cultura que ha generado nuevas ideas ante los nuevos conflictos y se encuentra a las puertas de verse desplazada por una nueva escala de valores: los valores postindustriales del ecologismo.

En los párrafos subsecuentes se precisarán en primer término ¿qué son los valores?, y ¿cuáles de éstos son percibidos como importantes para los alumnos de la UAM-A? Pero con un especial énfasis por los adscritos a la licenciatura en administración.

Al haber ingresado dentro de los terrenos de la cultura es casi inevitable hablar de valores y normas. Ambas categorías servirán para definir un perfil axiológico de los

alumnos de la UAM-A. Por esta razón se busca lograr un entendimiento conceptual centrado en los valores. La razón principal para hacer este ejercicio intelectual descansa en la participación de los valores en el proceso cotidiano de toma de decisiones.

La palabra valor deriva del latín *valor, -oris*, cualidad o conjunto de cualidades de una persona o cosa en virtud de la cual es apreciada (Lexipedia, 1994-1995, p. 594). Lo calificado hoy como valor en el pasado se denominaba como modos del ser o perfecciones. Los valores morales son esencialmente relativos a la persona. Por esta naturaleza el valor moral de la acción humana depende de su objeto. Si éste es inmoral la acción fincada en él también lo es; de nada sirve invocar el motivo original de inspiración o el fin último perseguido.

Por último dentro de esta sección se recurre nuevamente a la visión de Parsons (1974: 16-17) con respecto a los valores. Para este autor:

la estructura de los sistemas sociales puede realizarse de acuerdo con cuatro tipos de componentes: valores, normas, colectividades y papeles (roles). Los valores tienen supremacía en el funcionamiento de conservación de patrones en los sistemas sociales. Consecuentemente rigen la aceptación de los compromisos por parte de las unidades sociales.

Las normas cuya función principal es integrar a los sistemas sociales con funciones específicas en determinadas situaciones sociales. No solo incluyen componentes de valores estipulados a niveles apropiados en la estructura de un sistema social, sino también modos específicos de orientación para actuar en las condiciones funcionales, de situación de papeles y colectividades particulares.



Las colectividades representan el tipo de componente estructural con preeminencia para lograr las metas del sistema. Haciendo a un lado los diversos casos de sistemas de grupos de gran fluidez como las multitudes. Para hablar de colectividad se requieren cubrir al menos dos requisitos. Deben existir reglas definidas de pertenencia para identificar claramente a los miembros, de los no adscritos. Este criterio se cumple desde la familia hasta las comunidades políticas. Además entre los miembros debe haber cierta diferenciación relativa correspondiente a su estatus y funciones desempeñadas dentro de la colectividad (Williams, 2005). Es decir, en una determinada categoría se espera el cumplimiento de ciertas tareas específicas para ellos y no para otros. Con respecto al papel (rol) es el componente íntimamente relacionado con la función de adaptación del sistema porque define la clase de individuos que mediante esperanzas recíprocas participan en una colectividad dada. Por consiguiente los papeles comprenden las zonas primarias de interpenetración entre el sistema social y la personalidad del individuo.

Como se puede observar los valores se constituyen como mecanismos de integración, cohesión, identificación y compromiso entre los distintos agentes sociales. Además de ser principios sociales, metas y normas de carácter general al interior de una cultura concreta. En el terreno organizacional definen la preocupación de los agentes sobre los temas importantes como la libertad, la democracia, la tradición, el bienestar o la lealtad. Los valores conforman la base para hacer juicios éticos sobre lo correcto o incorrecto. Por ello los valores se emplean como normas en los juicios morales (Hatch, 1997, p. 214).

En el siguiente apartado se construirá a través de los valores un perfil de los alumnos de la UAM-A. A fin de entender ¿qué se puede esperar de ellos como estudiantes y como futuros profesionistas? De esta forma determinar sus posibles mecanismos de integración, cohesión, identificación y compromiso hacia sus compañeros y a la sociedad en su conjunto. En algún sentido determinar su manera de ser y cómo asumen ellos el deber ser (normas y valores) en su quehacer cotidiano. También establecer sus nexos identitarios es decir conocer las reglas de pertenencia grupal y su grado de diferenciación funcional dentro del mercado simbólico definido por la Universidad. Por lo mismo, independientemente de los contenidos de los valores transmitidos por la escuela éstos se derivan y están íntimamente relacionados con los ideales o con las significaciones imaginarias elaboradas históricamente por cada grupo o sociedad, tanto de sí misma y de sus integrantes, como de lo esperado de ambos con miras a garantizar, a partir de su reproducción, un futuro común (Bertussi, s.f.).

## ¿Cuáles son los valores de los alumnos de la UAM-A?

En este apartado se escruta la realidad axiológica de los alumnos de la UAM-A. La hipótesis por confirmar presumía la ausencia de una identidad común de los estudiantes centrada en un código de valores común. Para indagar a este respecto se realizó una breve encuesta de carácter aleatorio con muestreo simple y dos grupos en su interior. La muestra se obtuvo en junio de 2014 a partir del universo de las licenciaturas impartidas en la UAM-A. Los alumnos encuestados fueron 80 previa

confirmación de su adscripción a la universidad con su credencial de estudiante. Los primeros 40 cuestionarios se aplicaron en dos áreas de reunión común de los alumnos cuando tienen tiempos muertos entre sus distintas clases. Las cuales se denominan coloquialmente por ellos como: la plaza roja y el quiosco (imagen 1 y 2). La distribución obtenida de las licenciaturas en este primer grupo fue la siguiente (figura 1): Derecho 7 (17,5%), Ingeniería ambiental 7 (17,5%), Ingeniería en electrónica 5 (12,5%), Economía 6 (15%), Ingeniería industrial 5 (12,5%), Ingeniería mecánica 5 (12,5%), Ingeniería química 3 (7,5%), Sociología 1 (2,5%), y Diseño Industrial 1 (2,5%). Las frecuencias absolutas y relativas de este grupo se determinaron sobre el total de los integrantes del mismo, en este caso 40 alumnos.

El segundo grupo con los restantes 40 estudiantes encuestados pertenecían a la licenciatura en administración y se aplicaron en sus aulas de clase. Aquí se reconoce cierto sesgo en la muestra al variar las condiciones de levantamiento de datos con respecto al primer grupo. Pero esto obedece a una preocupación particular de quien suscribe el presente trabajo —como observador externo— al tratar de determinar los valores manejados o deseados por los alumnos de esta licenciatura y establecer el segundo como grupo de control para efectuar algunas comparaciones.

A los alumnos se les efectuaron 10 preguntas pero la total del estudio fue ¿cuáles son los conceptos que vienen a tu mente cuando piensas en los valores y normas fundamentales para guiar el comportamiento de las personas? El objetivo al formular esta pregunta fue el indagar si los alumnos tenían algún concepto prefijado con respecto a los valores y normas, y simultáneamente conocer cuáles eran los valores

propuestos por ellos como fundamentales para regir el comportamiento de las personas. También fue elegida como eje analítico porque las restantes se orientaban hacia la vida cotidiana y el lenguaje —dicha información se empleará en futuras colaboraciones.

## Análisis de los datos

En este apartado se muestran los conceptos vertidos por ellos como respuesta abierta a la pregunta ¿cuáles son los conceptos que vienen a tu mente cuando piensas en los valores y normas fundamentales para el comportamiento de las personas?

1. Los conceptos son aquellos aprendidos en el núcleo familiar cuando esta es funcional y de ahí devienen las normas y el respeto hacia uno y hacia los demás.
2. Las normas nos hablan de lineamientos a seguir para una mejor convivencia y los valores los reduzco a los comportamientos éticos y culturales que se han dado en cada persona en función de su lugar o medio de desarrollo: Pero ambos conceptos constituyen una parte de la persona y la comodidad que puede tener para confrontar diferentes momentos.
3. Hay que entender la diferencia entre valor y norma. Un valor es algo que se considera valioso por un individuo, para algunos es bueno o malo, por ejemplo: algo valioso para un católico o cristiano o religioso pues en su religión y su fe, algo valioso para una persona corrupta es el dinero, los valores pueden o no ser ilegales. Las normas es lo que se te impone y se cree correcto según las autoridades a cargo.

4. Depende de cada persona ya que cada individuo se conserva en una ética diferente y conforme o dependiendo de la situación actuaríamos conforme a los valores que cada uno se inculcó.

5. Cada quien tiene y conserva los valores que quiere. Estamos en una edad que ya sabemos lo bueno y lo malo y el camino que queremos seguir.

6. En la educación que hemos recibido en casa de la familia y la que nos han dado.

7. Educación, comportamiento en donde se respete el pensar de las personas y la forma de convivir con otras.

8. Los valores los aprendí de la escuela con mis amigos, en la casa con mis familiares y de mi mamá que me llevaba a misa cada domingo.

9. Son todo el conjunto de reglas para alinear nuestro comportamiento en la sociedad.

10. Valores que tiene una persona en cuanto a sus costumbres y normas en cuanto a lo que rige a una persona.

11. Cuando pienso en valores, pienso en las formas que la gente tiene de actuar ante ciertas situaciones y se reflejan en cada acto de su vida. Por ejemplo: vida, autoestima, amor, honradez, etc. Cuando pienso en normas, pienso en lineamientos que limitan el actuar. Normas jurídicas, de conducta, etc.

12. Valores buenos y normas para lograr el bien común. En cuanto a valores, para mí los más importantes son el

respeto, la amistad, el compañerismo, la igualdad, la confianza y la cooperación.

13. Valores aprendidos en la casa para ser una persona bondadosa y honrada.

14. Valores es lo que traemos desde chicos ya sea porque nos los inculcaron en la casa o en la misma escuela. Normas son leyes ya establecidas y que debemos cumplir, pueden ser muy rígidas y de todos modos se tienen que aplicar.

15. Los valores son actitudes de las personas con respecto a una cosa determinada. Las normas son límites a ese comportamiento que se crea por medio de los valores.

16. Las normas y valores son reglas impuestas por la convivencia social.

17. Los valores los aprendí en casa y en la escuela con mis compañeros y maestros. Vengo de una escuela católica y allí nos enseñaron el respeto, la obediencia, el orden.

18. Primeramente definir a qué tipo de situación se enfrentan las personas pero hablando generalmente nos guiamos por valores como el respeto, tolerancia, libertad, solidaridad. Las normas que son dictadas de acuerdo a la ley aunque también cada persona seguirá o no las normas de acuerdo a los valores que le sean inculcados.

19. Para el buen comportamiento de una persona es necesario que cumpla con obligaciones y reglas esto requiere de responsabilidad y de los valores que la conforman.

20. Los valores me parecen un cerco que nos oprime en la sociedad. Las normas simplemente son reglas de conducta para las personas.

En las respuestas anteriores se ha tratado de respetar la forma de escritura de los encuestados. Ellas reflejan un conjunto de ideas disímboles y quizá no muy claras sobre los conceptos valor y norma. Pero les queda claro el origen familiar con respecto a los valores, su introyección temprana desde la niñez, los poseen y son firmes, rigen el “buen” comportamiento de las personas, son actitudinales, y pautas de conducta. Los valores mencionados por ellos se presentan a continuación en la tabla 1.

En la figura 3 se reflejan las frecuencias de respuesta obtenidas por cada uno de los valores. Las mayores frecuencias fueron para: respeto (60), honestidad (52), responsabilidad (34), ética (26), tolerancia (20), educación (18), compromiso (14), igualdad (12), sinceridad (12) y amistad (10). Al parecer los alumnos de la UAM-A tienen una fuerte inclinación por los valores precedentes. Las licenciaturas distintas de la de administración se etiquetaron como otras. A continuación se presentan las mayores frecuencias recabadas en los dos grupos de la muestra ordenados por las frecuencias más altas primero de otras licenciaturas (tabla 2) y después la de administración (tabla 3). En la tabla 4 se confrontan los perfiles de los dos grupos integrantes de la muestra (figura 4).

**Tabla 1.** Valores mencionados por los alumnos de la UAM-A

Valores introyectados en los alumnos de la UAM-A			
RESPECTO	IGUALDAD	TRABAJO	CORRUPCIÓN
HONESTIDAD	SINCERIDAD	EQUIDAD	DEMOCRACIA
ORDEN	AMISTAD	HUMILDAD	RESPONSABILIDAD
ÉTICA	SOLIDARIDAD	JUSTICIA	DISCIPLINA
TOLERANCIA	CONFIANZA	LIBERTAD	COOPERACIÓN
EDUCACIÓN	INTEGRIDAD	PACIENCIA	COMUNICACIÓN
COMPROMISO	MORAL	CONSTANCIA	FIDELIDAD
FRATERNIDAD	LIBERTINAJE	NO MENTIR	COMPAÑERISMO
HUMANISMO	LIMPIEZA	NO ROBAR	NO CONFORMARSE
INDIFERENCIA	RESTRICCIÓN	NO MATAR	AMABILIDAD
LEALTAD	NO EXPLOTAR	NOBLEZA	CONOCIMIENTO
ARMONÍA	PROTOCOLO	DIGNIDAD	REIVINDICACIÓN
FAMILIA	REGLAS	SENCILLEZ	PROHIBICIONES
PECADOS	CAPACIDAD	SERENIDAD	CLASE SOCIAL
PROFESIONAL	CALIDAD	VERACIDAD	COMPORTAMIENTO

**Fuente:** Elaboración propia. La relación se construyó siguiendo el orden de mención efectuado por los encuestados.

**Tabla 2.** Frecuencias más altas por cada valor en las otras licenciaturas

Valores	Otras	Administración	Total
RESPECTO	28	32	60
HONESTIDAD	26	26	52
ÉTICA	20	6	26
TOLERANCIA	14	6	34
RESPONSABILIDAD	12	22	20
EDUCACIÓN	10	8	18
COMPROMISO	10	4	14
IGUALDAD	8	4	12
SINCERIDAD	3	6	9
AMISTAD	3	4	7

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3.** Frecuencias más altas por cada valor en la licenciatura en administración

Valores	Otras	Administración	Total
RESPECTO	28	32	60
HONESTIDAD	26	26	52
RESPONSABILIDAD	12	22	34
EDUCACIÓN	10	8	18
ÉTICA	20	6	26
TOLERANCIA	14	6	20
SINCERIDAD	3	6	9
COMPROMISO	10	4	14
IGUALDAD	8	4	12
AMISTAD	3	4	7

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4.** Confrontando los perfiles axiológicos de cada grupo de la muestra

Valores	Otras	Administración	Valores
RESPECTO	28	32	RESPECTO
HONESTIDAD	26	26	HONESTIDAD
ÉTICA	20	22	RESPONSABILIDAD
TOLERANCIA	14	8	EDUCACIÓN
RESPONSABILIDAD	12	6	ÉTICA
EDUCACIÓN	10	6	TOLERANCIA
COMPROMISO	10	6	SINCERIDAD
IGUALDAD	8	4	COMPROMISO
SINCERIDAD	3	4	IGUALDAD
AMISTAD	3	4	AMISTAD

Fuente: Elaboración propia.

¿Qué se puede inferir de la tabla 4? Como se puede observar la escala de valores entre los dos grupos es distinta con tres puntos de convergencia: respeto, honestidad y amistad. Por los valores de frecuencias observadas se podrían establecer algunas oposiciones entre: ética y responsabilidad, tolerancia y educación, compromiso y sinceridad, igualdad y compromiso; y por último sinceridad e igualdad.

En la tabla 5 se hace un análisis horizontal de cada uno de los valores obtenidos en los dos grupos. Posteriormente se calcularon sus frecuencias relativas (%). Si se comparan la escala de valores obtenida originalmente contra el promedio individual por valor (octava columna) se tienen coincidencias en la escala de valores individual entre: respeto, honestidad, educación, compromiso, igualdad, sinceridad y amistad. También existen oposiciones entre ética, tolerancia y responsabilidad (figura 2).

**Tabla 5.** Análisis de frecuencias absoluta y relativa por valor

Valores	Otras	Admon	Otras %	Admon %	Total 100 %	Prom.	Perfil axiológico general del alumno UAM-A
RESPECTO	28	32	47	53	60	30	RESPECTO
HONESTIDAD	26	26	50	50	52	26	HONESTIDAD
ÉTICA	20	6	77	23	26	17*	RESPONSABILIDAD
TOLERANCIA	14	6	70	30	20	13*	ÉTICA
RESPONSABILIDAD	12	22	35	65	34	10*	TOLERANCIA
EDUCACIÓN	10	8	56	44	18	9	EDUCACIÓN
COMPROMISO	10	4	71	29	14	7	COMPROMISO
IGUALDAD	8	4	67	33	12	6	IGUALDAD
SINCERIDAD	3	6	33	67	9	4.5	SINCERIDAD
AMISTAD	3	4	43	57	7	3.5	AMISTAD

Fuente: Elaboración propia.

\*Los promedios fueron calculados con la suma de frecuencias de las columnas 2 y 3.

**Figura 2.** Estructura de oposiciones axiológicas del alumno UAM-A



**Ética.** (Del lat. *ethicus*, y este del gr. *ἠθικός*). 1. adj. Recto, conforme a la moral. 2. Parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.

**Tolerancia.** (Del lat. *tolerantia*). 1. f. Acción y efecto de tolerar. 2. f. Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

**Responsabilidad.** 1. f. Der. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

A partir de la estructura triádica anterior y las definiciones de los conceptos involucrados en ella se infiere como la primera oposición la existente entre la moral y las obligaciones del hombre y el reconocer, y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Aquí parece haber en el alumno UAM-A una problemática entre las obligaciones y el reconocer con aceptación las consecuencias de un acto. En la segunda se establece entre la moral y las obligaciones del hombre, y el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás. En esta ocasión la ambigüedad es con respecto a las obligaciones y el respeto a las ideas diferentes de otras personas. La última contradicción se centra en el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás y el reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Como se puede observar en apariencia al alumno de la UAM-A le implica algún esfuerzo el estar obligado a cumplir ciertas normas, aceptar la diferencia de criterios y el asumir la consecuencia de sus actos.

Pero al ver el perfil completo del alumno de la UAM-A constituido por los siguientes valores: respeto, honestidad, responsabilidad, ética, tolerancia, educación, compromiso, igualdad, sinceridad y amistad. La contradicción se agudiza porque los valores involucrados en las discordancias figuran entre los que obtuvieron las mayores frecuencias absolutas. Aunque en su descargo los valores restantes suavizaran las contradicciones aquí deducidas. Por ejemplo si se analiza la connotación del respeto como valor. En su acepción más simple significa reverencia, acatamiento, miramiento, atención, causa, motivo particular (Sopena, 1970, p. 865). Además es sentirse suficientemente confiado de sí mismo para poderse sentir bien con otras personas, incluyendo sus sentimientos, importancia y opiniones.

Si se valora a cada persona y se aceptan aún con sus diferencias, esto no es malo sino necesario. El respeto no es una cosa colocada en algún lugar es un principio cuya práctica diaria es una necesidad.

Aceptando este valor como la moda estadística de los grupos se supondría un grado aunque fuese incipiente de tolerancia. La tolerancia tiene múltiples niveles. En un sentido general es el respeto a las convicciones, la conducta y las costumbres ajenas. Hoy se entiende como el respeto mutuo entre personas con respecto a sus opiniones. En un sentido político la tolerancia es una respuesta a la provocación contra una sociedad cerrada con su sistema de valores obligatorio para todos sus miembros, por parte de las minorías excluidas del sistema dominante.

Otro hallazgo curioso es con respecto a la honestidad donde se establece un equilibrio entre las dos muestras. Lo que permite aseverar un anclaje de este valor en el conjunto de alumnos UAM-A. En otros términos es un punto de acuerdo entre los estudiantes. La honestidad proviene del latín *honestus* es decir decente o decoroso. Para la ética se debe distinguir el bien honesto del útil y del deleitable. Constituye el bien honesto, el bien moral en *strictu sensu*, y está representado por todo aquello con valor intrínseco a diferencia de los bienes relativos. La honestidad de la acción moral depende de su conformidad con la recta razón o el ideal humano. Al parecer los alumnos tienen una legítima preocupación por la decencia, la recta razón y la bondad como un ideal por alcanzar. Si a esto se agregan los demás valores se puede afirmar las acciones de los alumnos de la UAM-A se buscan sustentar en la decencia, la bondad con reverencia, acatamiento y atención.

A pesar de su naturaleza metodológica los resultados han permitido arrojar

alguna luz sobre la hipótesis en torno a la identidad de los alumnos de la UAM-A. En general ellos comparten el conjunto de valores recabados en las encuestas con algunos matices como se observó en cada uno de los grupos integrantes de la muestra. Poseen como nexo común el intentar guiar sus acciones por la moral, la bondad y en lo posible asumir las consecuencias de sus actos dentro de un marco de libertad y respeto hacia los demás (Raelin, 2008). Comportarse con veracidad, sencillez y mostrando afecto hacia el resto de las personas.

En resumen los alumnos como individuos son seres sociales, integrantes necesariamente de grupos cada vez más diferenciados, actúan no según sus propios impulsos, sino dentro de los límites de los valores, reglas, normas y leyes establecidos por estos grupos y sus instituciones. Por lo tanto son libres para elegir, pero esta libertad está circunscrita a la gama de resquicios permitidos por la sociedad.

## Conclusiones

En suma, el estudio hasta aquí realizado no pretende tener un carácter universalista sino descriptivo, explicativo y exploratorio tan solo es una primera aproximación al fenómeno de la cultura en una organización mexicana. Mediante este ejercicio práctico se buscan aportar algunos elementos para nutrir la discusión sobre la ética en las organizaciones.

También con la presente investigación (a pesar de sus limitaciones metodológicas) se ha corroborado la capacidad de la cultura como elemento de escrutinio e intelección de los problemas ocurridos en la sociedad y sus organizaciones (Rindova y otros, 2011). Porque no existe progreso

cultural si se ignoran las aptitudes y necesidades del hombre. Este último es el sustentador y creador de la cultura, pero no en aislamiento sino como un miembro más de la comunidad y de su dependencia histórica con respecto a la tradición (Trice, 2005). De esta frase se desprende la idea de la cultura desde el punto de vista histórico se encuentra determinada por el tiempo (época), prácticas, representaciones, lenguas y costumbres de una sociedad en particular.

A partir de lo anterior el puente entre el hombre y la cultura está representado por los valores vistos como principios sociales, normas y metas generales. También desde un punto de vista funcionalista se constituyen como mecanismos de integración, cohesión, identificación y compromiso de/entre los agentes sociales. Estas pautas de evaluación son los interventores culturales a nivel social y las creadoras de sentido, y posibilitan la interacción a cualquier nivel del sistema.

Con respecto a los alumnos de la UAM-A se conocía muy poco sobre el mapa de valores introyectados en ellos. Ahora se han encontrado algunas opiniones como el reconocimiento de la familia y la escuela como un elemento central en su formación personal, y ambas instituciones albergan el génesis de sus valores. En las respuestas los alumnos expresaron algunas confusiones y contradicciones en cuanto los valores y las normas.

Adicionalmente se identificó a la honestidad como un punto de acuerdo entre los alumnos. Porque se obtuvieron frecuencias iguales en ambos grupos integrantes de la muestra (ver figura 4). También existe un aprecio por el comportamiento ético y la educación.



## Recomendaciones

Siguiendo las pistas obtenidas de la pesquisa aquí mostrada las autoridades educativas de la UAM-A quizá podrían definir y poner en operación un conjunto de políticas institucionales basadas en el reconocimiento o desarrollo de los valores propuestos por los alumnos de las distintas licenciaturas para acrecentar su identificación con sus compañeros y con la Universidad. Porque de no lograr esta identificación se impide la constitución de redes laborales orientadas a facilitar en alguna medida la inserción de los egresados de la UAM-A al mercado laboral. Como colofón las comunicaciones para lograr un mayor impacto deberían utilizar en el discurso los valores con las frecuencias muestrales más altas.

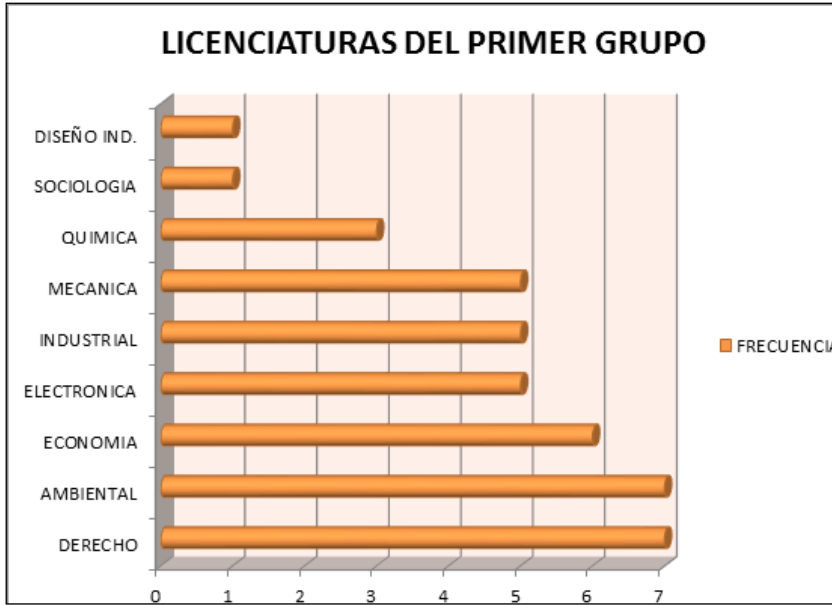
## Bibliografía

- Ainlay, S., Becker, G., y Colman, L. (Ed) (1986). *The Dilemma of Difference*. New York: Plenum.
- Allueva, P. y Bueno, C. (2011). Estilos de aprendizaje y estilos de pensamiento en estudiantes universitarios: aprender a aprender y aprender a pensar. *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*, Extra 3, 261-266.
- Barker, Ch. (2003). *Televisión, globalización e identidades culturales*, Madrid: Paidós.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica
- Béjar, H. (2007). *Identidades inciertas. Zygmunt Bauman*. Barcelona: Herder.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bertussi, G. (s.f.). *Los valores y la Moral en la escuela*. Universidad Pedagógica Nacional. Revisado el 10/agosto/2014.
- Recuperado de: <http://portal.perueduca.edu.pe/Docentes/xtras/pdf/valescuola.pdf>.
- Bonfil, G. (1991). *Pensar nuestra cultura*, México: Alianza Editorial.
- Brugger, W. (1978). *Diccionario de Filosofía*, (9ª. ed.), Barcelona: Herder.
- Canclini, N. (1999). *Culturas híbridas*, México: CONACULTA/Grijalbo.
- Castells, M. (1998). *La era de la información*. T. 2. El poder de la identidad. Madrid: Alianza.
- Dávila, A. (1999). "Cultura organizacional en una escuela católica mexicana: un estudio de caso", en Dávila, A y Martínez, N. (Coords.). *Cultura en las Organizaciones Latinas*, México: Siglo XXI Editores, p. 44-70.
- Egan, T. M. (2002). Organization development: An examination of definitions and dependent variables. *Organization Development Journal*, 20(2), 59-71.
- Espasa Calpe (s.f.) *Enciclopedia Universal ilustrada Europeo-Americana*, T. XXVIII, Madrid: Espasa Calpe.
- Fagothey, J. (1980). *Ética, teoría y aplicación*, México: McGraw-Hill.
- Folch, R. (1998). *Ambiente, emoción y ética. Actitudes ante la cultura de la sostenibilidad*, Madrid: Ariel.
- Fouqué, P. (Coord.) (1967). *Diccionario del lenguaje filosófico*, Paris: Editorial Labor.
- Gallego, F. (2011). ¿Somos lo que escondemos? Sobre la identidad y el secreto. *Imagonautas*, 1 (1), España, 96-119.
- Hannan, M., Pólos, L., y Carroll, G. (2003). Cascading Organizational Change. *Organization Science*, 14, 463-482.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory. Control and ideology in organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Islam, Z., Ahmed, S., Hasan, I. y Ahmed, S. (2011). Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence

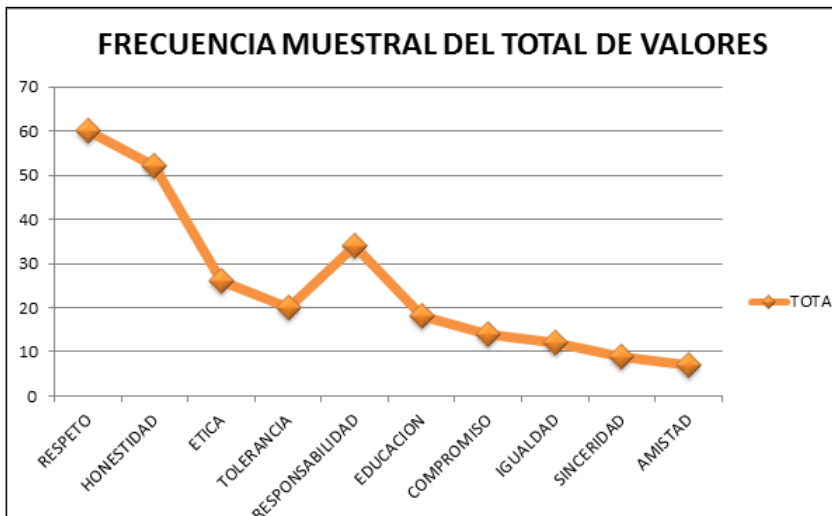
- from service organizations. *African Journal of Business Management*, 5 (14), 5900-5909.
- Kessler, E. (2013). *Encyclopedia of Management Theory*, T. 1 y 2, New York: SAGE.
- Lovejoy, W., y Sinha, A. (2010). Efficient Structures for Innovative Social Networks. *Management Science*, 56, 1127-1145.
- Maffesoli, M. (2007). *En el crisol de las apariencias. Para una ética de la estética*. Madrid: Siglo XXI.
- Miller, J. (2010). *Extimidad*. Barcelona: Paidós.
- Norwich, B. (2006). *Dilemmas of difference, inclusion and disability: international perspectives*. Revisado el 30/agosto/2014. Recuperado de: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/161083.htm>
- Ortega y Gasset, J. (1930). *Misión de la Universidad, Obras Completas*, T. IV, Madrid: Taurus.
- Raelin, J. (2008). Emancipatory discourse and liberation. *Management Learning*, 39, 519-540.
- Rindova, V., Dalpiaz, E., y Ravasi, D. (2011). A cultural quest: A study of organizational use of new resources in strategy formation. *Organizational Science*, 22, 413-431.
- Salazar, C. y Rivera, P. (2011). Los desafíos de la universidad en la formación del siglo XXI: del profesional al ciudadano universitario. *Imagonautas*, 1 (1), España, 52-75.
- Savage, S. (1999) *Las teorías de Talcott Parsons. Las relaciones sociales de la acción*. México: McGraw-Hill/UAM-Iztapalapa.
- Schultz, M. (1995). *On Studying Organizational Cultures. Culture in Organization Theory*. Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Semin, G., y de Groot, J. (2013). The chemical bases of human sociality. *Trends in Cognitive Sciences*, 17(9), 427-429.
- Serrano, Eduardo (2014). Movimiento prisionero y movimiento autónomo en la ciudad actual. URBS. *Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 4(1), 65-77. Revisado el 30/agosto/2014. Recuperado de: <http://www2.ual.es/urbs/index.php/urbs/article/view/serrano>.
- Siegel, D., Waldman, D., y Link, A. (2003). Assessing the Impact of Organizational Practices on the Relative Productivity of University Technology Transfer Offices: An Exploratory Study. *Research Policy*, 32, 27-48.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Sopena, R. (1970). *Nuevo Diccionario Ilustrado Sopena*. México: Editorial Ramón Sopena.
- Suddaby, R., Hardy, C., y Huy, Q. (2011) Where are the new theories of organization? *Academy of Management Review*, 36 (2), 236-246.
- Trice, H. (1985). Rites and ceremonials in organizational cultures. *Research in the Sociology of Organizations*, 4, 221-279.
- Williams, T. (2005). Cooperation by design: Structure and cooperation in interorganizational networks. *Journal of Business Research*, 58, 223-231.

## Anexos

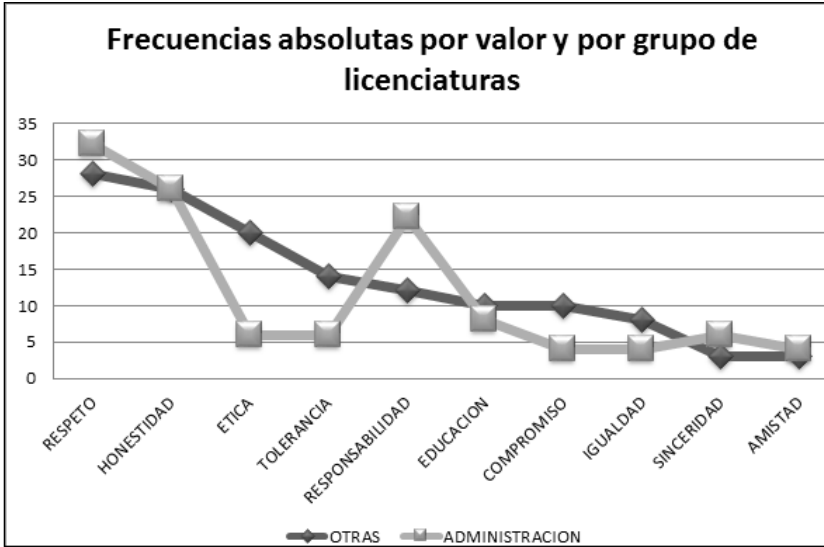
**Figura 1.** Composición del primer grupo de la muestra



**Figura 3.** Lista de valores mencionados por los encuestados



**Figura 4.** Confrontación de valores por cada grupo de licenciaturas



**Imagen 1.** La Plaza Roja en la UAM-A



**Imagen 2.** El quiosco en la UAM-A

