



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

*Aspectos de cultura y desempeño académico en
estudiantes universitarios del área contable y administrativa*

Tesis

**Andrés Sánchez Montero
Michelle Terán Gallardo**

**Asesora:
Dra. María Elena Camarena Adame**



Cd. Mx.

2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

*Aspectos de cultura y desempeño académico en
estudiantes universitarios del área contable y administrativa*

Tesis

**Que para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría
Licenciada en Administración**

**Presenta:
Andrés Sánchez Montero
Michelle Terán Gallardo**

**Asesora:
Dra. María Elena Camarena Adame**



Cd. Mx.

2022

INDICE

Resumen	10
Abstract	10
Introducción	11
Capítulo 1. Conceptos y Antecedentes de la Contabilidad y la Administración.	14
1.1 Conceptos de Contabilidad.	14
1.2 Antecedentes Históricos de la Contabilidad.	15
1.3 Antecedentes Históricos de la Contabilidad en México.	16
1.4 Antecedentes de la Administración.	18
1.5 Componentes de la administración	21
1.6 Concepto de Administración.	22
1.7 Teorías Administrativas con Enfoque Humanístico.	23
1.8 Instituciones de Educación Superior (IES).	24
Capítulo 2. Estudios sobre cultura y valores en estudiantes universitarios: Dimensión de las variables y relación entre las disciplinas de Contaduría y Administración.	26
2.1 Conceptos y Antecedentes de Cultura.	26
2.1.1 Capital Cultural en una IES.	27
2.1.2 Capital Cultural en la Administración.	28
2.2 Dimensión de la Cultura y Valores en la Administración	29
2.3 Importancia de los Valores	33
2.4 Cultura en la Contabilidad.	35

2.5 Responsabilidad Social y Ética del Contador Público.	36
2.6 Habilidades y Actitudes del Contador Público para la Organización en los Sectores Público y Privado.	38
2.7 Principios Fundamentales del Código de Ética del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.	39
2.8 Importancia de la Cultura, la Responsabilidad Social y Ética en el Contador Público: la Ley Sarbanes-Oxley y el Caso Enron.	41
Capítulo 3. Desempeño Académico en Estudiantes Universitarios.	43
3.1 Elementos que Inciden en el Desempeño Académico.	45
Capítulo 4. Método	46
4.1 Participantes	46
4.2 Variables	46
4.3 Encuesta	46
4.4 Procedimiento	47
4.5 Resultados	48
4.6 Discusión	65
4.7 Hallazgos	67
Conclusiones	68
Referencias	69
ANEXOS	73

Dedicatorias

Michelle

A mi madre

Ana María Gallardo Ventura, que es mi mayor ejemplo e inspiración.

Una mujer que admiro y que siempre me ha inculcado que la perseverancia y esfuerzo son claves para mis metas.

A mi padre

Galdino Terán Salado, quien me ha enseñado el verdadero valor de perdonar y a quien siempre admirare por su valentía y resiliencia.

A mi hermana

Fanny Wendolyne, compañera de vida, quien me introdujo la curiosidad por conocer más allá de lo que aprendíamos en la escuela.

Andrés

A mis padres

Humberto y María, quienes con su ejemplo de vida me han enseñado que con esfuerzo y valentía puedo lograr traspasar cualquier obstáculo que cruce en mi camino.

A mis hermanos

Eduardo y Aylin, quienes a través de su fraternidad me han regalado alegrías y aprendizajes para mi vida.

A mis tíos

Socorro, Rodolfo y Adi, quienes me han enseñado que con resiliencia en mis acciones puedo llegar aún más lejos sin importar la percepción que tenga sobre mis capacidades.

Agradecimientos

Michelle

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por abrirme sus puertas e iniciar mi sueño universitario en el cual he podido tener nutrirme de conocimiento, cultura e historia.

A la Facultad de Contaduría y Administración y a sus distinguidas docentes:

Dra. María Elena Camarena Adame

Dra. Angélica Riveros Rosas

Lic. Karina León Solís

A mis profesores que me enseñaron el conocimiento es poder, les agradezco infinitamente sus lecciones académicas y de vida.

A todos mis compañeros, familiares y amigos que me apoyaron en la culminación de este proyecto, tanto los que están en este plano físico, como a los que se encuentran en el plano espiritual.

“La historia es un profeta con la mirada vuelta atrás: por lo que fue y contra lo que fue, anuncia lo que será”

Eduardo Galeano

Andrés

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por formar en mí el espíritu universitario y abrirme el camino hacia nuevas oportunidades de conocimiento.

A la Facultad de Contaduría y Administración y a sus docentes:

Dra. María Elena Camarena Adame

Dra. Angélica Riveros Rosas

Lic. Karina León Solís

Por brindarme su apoyo y la oportunidad de participar en un proyecto institucional.

A mis distinguidos profesores, de los que adquirí los conocimientos suficientes para mi profesión, además de valiosas lecciones de vida.

A mis compañeros, familiares y amigos por el apoyo y consejo que me brindaron durante mi estancia en la universidad y en la elaboración de este proyecto.

“Sé firme en tus actitudes y perseverante en tu ideal. Pero sé paciente, no pretendiendo que todo te llegue de inmediato. Haz tiempo para todo, y todo lo que es tuyo, vendrá a tus manos en el momento oportuno”.

Mahatma Gandhi

Agradecimiento especial:

Investigación realizada gracias al Programa UNAM-PAPIIT IN308519

This work was supported by UNAM-PAPIIT IN308519

Resumen

Los estudiantes de las área económico-contable-administrativa desarrollan herramientas importantes para afrontar el aspecto laboral, personal, académico. Un aspecto fundamental para el desarrollo de estas son los valores, normas y factores de desempeño que permitan la mejor interacción y conexión entre la institución. El objetivo de la presente investigación fue identificar los elementos en la formación de los estudiantes universitarios a través de la cultura y el desempeño académico. Se utilizó una encuesta que abarcaba las siguientes áreas a analizar: valores, antivalores, satisfacción con la educación brindada por la institución, opinión de estudiantes acerca de profesores, reconocimiento, desempeño académico, eventos de la institución y sugerencias de los estudiantes respecto a cómo la comunidad y docentes pudieran contribuir para lograr un mejor desarrollo en la vida profesional de los estudiantes. resalta la formación académica de los estudiantes, a través de su cultura, valores y creencias, los cuales forman parte de su convivencia y desarrollo dentro del ambiente académico y muestran la importancia que pueden llegar a tener estudios como este para lograr entender desde una perspectiva diferente el panorama que viven alrededor de su estancia en la universidad. Entre los hallazgos con mayor frecuencia representativa, se encontraron: el desarrollo de prácticas responsables por parte de docentes y estudiantes para convivir en un entorno de armonía y poder llevar a cabo la educación de forma óptima y en mejores condiciones. La influencia hacia el mejoramiento del aprendizaje y la profundización para lograr un criterio propio fundamentado en los conocimientos adquiridos, así como también la implementación de actividades con fines culturales para lograr que la participación de los universitarios en ellas enriquezca su espíritu.

Palabras clave: Cultura, Valores, Desempeño Académico, Estudiantes Universitarios.

Abstract

The students of the economic-accounting-administrative area develop important tools to face the labor, personal, and academic aspects. A fundamental aspect for the development of these are the values, norms and performance factors that allow the best interaction and connection between the institution. The objective of the present investigation was to identify the elements in

the formation of university students through culture and academic performance. A survey was used that covered the following areas to be analyzed: values, anti-values, satisfaction with the education provided by the institution, students' opinion about professors, recognition, academic performance, events of the institution and suggestions from students regarding how the community and teachers could contribute to achieve a better development in the professional life of students. highlights the academic training of students, through their culture, values and beliefs, which are part of their coexistence and development within the academic environment and show the importance that studies like this can have in order to understand from a different perspective the panorama that they live around their stay at the university. Among the most frequently representative findings were: the development of responsible practices by teachers and students to live in a harmonious environment and be able to carry out education optimally and in better conditions. The influence towards the improvement of learning and deepening to achieve their own criteria based on the knowledge acquired, as well as the implementation of activities for cultural purposes to ensure that the participation of university students in them enriches their spirit.

Key words: Culture, Values, Academic Performance in University Students

Introducción

Planteamiento del problema

De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000), menciona que en la última década del siglo XX la educación fue un tema importante en un marco a nivel mundial para transformar los sistemas educativos. La educación es un pilar fundamental para el ser humano en su formación como profesionista dentro de una sociedad, en donde las Instituciones de Educación Superior (IES), son el conjunto de proveedoras que se enfocan en la transmisión de conocimientos y cultura desde el nivel superior, en donde cada comunidad epistémica se caracteriza por comportamientos, valores, normas, diversidad en los integrantes, desempeño académico, símbolos, eventos y tradiciones. Conocer la cultura de una IES es fundamental y permite a las autoridades encargadas de dirigir dichas instituciones realizar cambios y/o mejoras para los integrantes su comunidad.

La cultura en la sociedad es un elemento en donde intervienen diferentes actores: académicos, profesionales, personal administrativo, estudiantes, familia, etc. Los grupos sociales de una organización están determinados por valores, creencias, actitudes y conductas (Granell y Garaway, 1997). De acuerdo con Tylor (*En Kahn s.f.*) la cultura es:

En sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad. (p.29).

El presente trabajo tiene como objetivo identificar los elementos que inciden en la formación universitaria a través de la cultura y desempeño académico, siendo un tema importante porque se abordan dos variables que afectan los ámbitos profesionales multidisciplinarios como la contaduría y administración, en donde se desenvuelven los estudiantes. Asimismo, existe un enfoque a las distintas características de la cultura predominante, que se vive en la institución a investigar, por ejemplo: posturas acerca del personal docente, valores promovidos por la comunidad, expectativas académicas y laborales de los estudiantes, así como habilidades individuales y características que los resaltan en la comunidad.

Justificación

El sistema de educación superior de México se enfrenta a retos importantes respecto a la calidad y la garantía de que los estudiantes desarrollen las competencias relevantes para el mercado laboral, a fin de poder lograr unos buenos resultados laborales. El encuentro con la institución de educación superior los inicia en el aprendizaje de las primeras reglas que habrán de tomar en cuenta durante su trayectoria. Son estos momentos de alto contenido simbólico, los que marcan la transición del estudiante a una nueva situación. Las prácticas culturales representan una franja intensamente activa de la vida estudiantil, a través de ellas se puede mirar dimensiones socioculturales de las formas en las que interactúan los estudiantes, quienes en las aulas y más allá de ellas aprenden a socializar de maneras inéditas para ellos, hasta su llegada a la universidad. La vida fuera de la institución representa el espacio contiguo a las prácticas académicas, con las que mantiene sinnúmero de niveles de conexión, influencia e incluso complementariedad con fuentes de alimentación de conocimientos practicables, aun en las prácticas de formación profesional. La

vida universitaria, en las aulas y fuera de ellas, merece asimismo enfocarse como una práctica integral de aprendizaje que se concatenan, como una experiencia intensa y muy significativa para los estudiantes. La noción de práctica cultural se entiende como la interacción surgida de la adquisición-circulación del conocimiento practicable, una agencia de lo cultural. Un proceso de interrelación de los agentes que llevan a cabo determinadas actividades grupales, vinculadas con la cultura, y que consciente o inconscientemente fabrican significados para integrarse al orden grupal, de tal suerte que la agrupación que deviene de esas actividades funciona como comunidad simbólica estructurada, basada en diversos ordenes de significados para sus participantes, a partir de los cuales se juega su incorporación o no al grupo. El desempeño académico permite el desarrollo de un capital cultural que matiza la formación profesional.

Objetivo general.

Identificar los elementos en la formación de los estudiantes universitarios de una Institución de Educación Superior a través de la cultura y desempeño académico.

Objetivo específico.

Analizar los factores positivos y negativos que afectan el ambiente de los estudiantes en la conformación cultural en su habitus y campus y su desempeño académico.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los elementos que inciden en el desempeño académico en los estudiantes universitarios desde el contexto de cultura?

Capítulo 1. Conceptos y Antecedentes de la Contabilidad y la Administración.

1.1 Conceptos de Contabilidad.

El presente capítulo precisa la importancia del estudio de la disciplina en contaduría, como surge, sus antecedentes históricos y la importancia en la sociedad, en las Instituciones de Educación Superior y el contexto organizacional.

La contabilidad ha sido concebida por distintas instituciones (Intituto Mexicano de Contadores Públicos, Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados) y autores (Catácora, Horngren, Redondo) desde distintas los años 90 hasta los 2000, como un sistema, una técnica e incluso un arte, de acuerdo a lo siguientes:

"La contabilidad es el lenguaje que utilizan los empresarios para poder medir y presentar los resultados obtenidos en el ejercicio económico, la situación financiera de las empresas, los cambios en la posición financiera y/o en el flujo de efectivo" (Catacora, F.1998, p. 95)

"La contabilidad es el arte de registrar, clasificar y resumir en forma significativa y en términos de dinero, las operaciones y los hechos que son cuando menos de carácter financiero, así como el de interpretar sus resultados" Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA).

"La contabilidad es el sistema que mide las actividades del negocio, procesa esa información convirtiéndola en informes y comunica estos hallazgos a los encargados de tomar las decisiones" (Horngren & Harrison. 1991, p. 102).

"La contabilidad tiene diversas funciones, pero su principal objetivo es suministrar, cuando sea requerida o en fechas determinadas, información razonada, en base a registros técnicos, de las operaciones realizadas por un ente público o privado" (Redondo, A., 2001, p. 103).

Según la Norma de Información Financiera A1, la contabilidad se define como la "técnica que se utiliza para el registro de las transacciones, transformaciones internas y otros eventos que afectan económicamente a una entidad y que produce sistemática y estructuradamente información financiera; integrada por información cuantitativa expresada en unidades monetarias y descriptiva (información cualitativa), que muestra la posición y desempeño financiero de una entidad, siendo su objetivovesencial ser de utilidad al usuario general en la toma de sus decisiones económicas" (NIF-A1, p. 9).

De acuerdo con las definiciones anteriores, se puede observar que cada autor tiene una perspectiva diferente de lo que es la contabilidad según sus hallazgos, sin embargo, la mayoría coinciden en que esta disciplina se trata de plasmar registros de forma cuantitativa a un tiempo determinado dentro de una organización para obtener como resultado un análisis en números y que, por lo tanto, permiten la toma de decisiones para dar una posible respuesta de forma acertada a los fenómenos que en ella ocurren.

1.2 Antecedentes Históricos de la Contabilidad.

La contabilidad es una de las disciplinas más antiguas que existen, podemos encontrar que los antecedentes más antiguos datan del año 6,000 a.C. con el surgimiento de la escritura y los números, siguiendo a través de las primeras civilizaciones en Mesopotamia, Grecia, Roma y Egipto. A partir de estos datos históricos, se tiene que con la evolución del ser humano en sociedad y de los cambios importantes que sucedieron posteriormente con la entrada de la imprenta, la contabilidad obtuvo un auge importante dentro del desarrollo de las economías de aquella época: "Con la invención de la imprenta por Gutenberg en 1450, el conocimiento pudo ser conservado y transmitido con mayor celeridad. En esta época, la contabilidad tuvo sin duda fabulosos cambios, pero el que transformó radicalmente esta profesión fue la partida doble, que seguimos utilizando en nuestros días". (Romero López, 2010, p.50).

Posteriormente, en el periodo clásico se concreta el nacimiento y la aplicación de la partida doble por parte del comerciante y economista italiano Benedetto Cotrugli Raugero quien fue considerado el primer autor que estableció claramente el uso del método de la partida doble; en el año 1458 escribió su obra "*Della Mercatura e del mercante Perfetto*" que tardó casi 115 años en ser llevado a la imprenta, y unido al carácter incompleto de su exposición, impide que se pueda adjudicar a Cotrugli, el mérito que se le confiere a Pacioli en la historia de la contabilidad. (Olivares, 2013).

Años más tarde, es el fray Luca Pacioli quien desarrolla y perfecciona el método contable de la partida doble. En 1494 publica el libro "*Summa de arithmetica, geometria, proportioni et proportionalita*", el que es aceptado como la primera obra impresa exponiendo el método de la partida doble (Romero, 2010). Al llegar el siglo XIX, con el surgimiento de la Revolución Industrial y el Código de Napoleón (1808), los autores Adam Smith y David Ricardo hacen aparición con sus aportaciones al crear modificaciones de fondo y forma en la contabilidad, lo que se conoce como los "*Principios de Contabilidad*". En 1887 se funda la "American Association of Public Accountants", antes, en 1854 "The Institute of Chartered Accountants of Scotland", en 1880 "The Institute of Chartered Accountants of England and Wales", organismos similares los constituyen Francia en 1881, Austria en 1885, Holanda en 1895, Alemania en 1896. (Atilano, 2010).

1.3 Antecedentes Históricos de la Contabilidad en México.

Ante la evidente evolución de la humanidad y sus relaciones tanto en el mundo como en nuestro país, surge la necesidad de registrar los aspectos monetarios para cuantificar el patrimonio de la sociedad a fin de llevar un adecuado control del mismo, siendo así que desde la época prehispánica y con las primeras civilizaciones, la contabilidad fue conocida a través de los olmecas, mexicas y mayas, principalmente, quienes llevaban control sobre sus transacciones mercantiles, rendían cuentas sobre los tributos y se encargaban de distribuir los diferentes recursos que poseían entre los habitantes de su población, además de establecer el "trueque" como una actividad de intercambio de bienes que dio paso al nacimiento del comercio durante estas épocas (Romero,

2010). En este sentido, menciona que los primeros antecedentes con bases contables en nuestro país, surgieron en 1519, con el florecimiento de la época del Renacimiento, al fundarse el ayuntamiento de Veracruz, se nombró contador a don Alfonso de Ávila. En 1536, el virrey Antonio de Mendoza estableció la contabilidad de la Casa de Moneda, de la cual se conserva el libro de contabilidad más antiguo del Continente Americano.

De acuerdo a los antecedentes históricos de nuestro país, más tarde, nace la apertura de la Escuela Especial de Comercio en los años 1854 a 1867 la cual comienza su tercera etapa a partir del 1° de julio de 1868, durante la presidencia de Benito Juárez. También durante esa fecha se inauguró la Escuela Superior de Comercio y Administración, que inició clases el 15 de julio. “El 25 de mayo de 1907, sustentó su examen profesional Fernando Díez Barroso, y obtuvo el título de Contador de Comercio, con lo cual se convirtió en el primer contador público titulado del país. En 1929, la Escuela Nacional de Comercio y Administración se incorporó a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)”. (Romero, 2010).

Asimismo, el 25 de mayo de 1907, fue aceptado como la fecha del nacimiento de la profesión contable en México: “En este día presentó su examen don Fernando Díez Barroso, mediante el cual recibió el primer título de Contador de Comercio que se expidió en México. Más adelante, por una iniciativa del mismo Díez Barroso los planes de estudio fueron modificados y el título otorgado cambió al de Contador Público”. (Romero, 2010).

Por último, un suceso importante que marcó el establecimiento de la contabilidad en México hasta la actualidad se da el 21 de abril de 1959, cuando el gobierno establece la facultad de que la opinión profesional del contador público fuera considerada por las autoridades hacendarias, al emitir el decreto de creación de la Dirección de Auditoría Fiscal Federal. Posteriormente, en 1965, la Escuela de Comercio y Administración de la UNAM se convirtió en Facultad, al establecer los cursos de maestría y doctorado, misma que en 1973, cambiaría su denominación para llamarse Facultad de Contaduría y Administración, nombre con el que se le conoce actualmente.

1.4 Antecedentes de la Administración.

Enfoque clásico

La administración ha tenido una transformación a través del tiempo, esto se debe a los diferentes acontecimientos históricos como la revolución industrial (de los periodos XVIII a XIX) que han marcado la visión de las distintas perspectivas como: el enfoque clásico, el enfoque humanístico, el enfoque de organizaciones, propuestas contemporáneas, que Torres (2014) menciona que son llamadas así porque después de los años setenta y a principios del siglo XXI es difícil encontrar una teoría con las características propias de una teoría, corriente o enfoque administrativo, sin embargo se encontraron aportaciones útiles que contribuyen diversas prácticas, técnicas, métodos y dinámicas, las cuales resultan útiles para la administración (p. 359). Dentro de este primer apartado se analizará únicamente el enfoque clásico, con sus principales exponentes: Frederick Taylor (1911) y Henry Fayol (1916), así como sus aportaciones.

Frederick W. Taylor

El enfoque clásico de la administración científica, en donde Frederick W. Taylor es considerado uno de los padres de la administración, el cual destaca en su obra los Principios de la Administración Científica (1911), plantea que para probar que la veracidad de la administración como una ciencia, esta se basa en principios, reglas y leyes que le sirven como cimiento y se pueden aplicar a todas las actividades humanas, desde la administración de los hogares, hasta los departamentos de gobierno. (p.17).

Se abordará principalmente las raíces de la administración científica y la relevancia gracias a que las tareas se realizan con una mayor velocidad, esto lo sostiene argumentando para toda tarea existe una variedad de métodos e instrumentos para llevarla a cabo, sin embargo, menciona siempre habrá un método y un instrumento que realice las tareas de una manera más rápida y mejor y sólo puede crearse o descubrirse por medio de un estudio o análisis científico, así es como se va sustituyendo los procedimientos empíricos por sistemas científicos. (p.31).

En este orden de ideas, el autor menciona dentro de los criterios que inciden en la administración científica, que el rendimiento es importante en este contexto porque se educa a los trabajadores y esto propicia que existan periodos prósperos y libres de discordias entre colaboradores y la dirección. (pp.33.34).

Ahora bien, Taylor (1911), realiza una comparación entre empresas estadounidenses e inglesas y se concluye que tienen un problema en común: el **bajo rendimiento sistemático**¹ de los trabajadores, el cual afecta a los salarios, la vida y la prosperidad tanto de las empresas como de los colaboradores. Lo define como:

“El mínimo esfuerzo que emplean los empleados con el fin de mantener a sus patrones en la ignorancia de que tan rápido se puede hacer el trabajo” asimismo, a este fenómeno se añaden diferentes elementos extrínsecos que inciden en la jornada laboral, como lo son: recursos materiales, procedimientos no estandarizados y la administración organizacional.” (pp.23-28).

Para contrarrestar el bajo rendimiento sistemático, Taylor (1911) justifica la introducción de la administración científica argumentando:

La administración científica consiste, fundamentalmente, en ciertos principios generales en determinada filosofía que pueden aplicarse de distintas maneras; y una descripción de lo que alguna persona o personas pueden creer que es el mejor mecanismo para aplicar estos principios generales, no ha de confundirse con los principios mismos. (p. 34).

En este sentido, sostiene que la administración científica se puede aplicar a toda clase de trabajos realizando las siguiente puntuaciones:

1. Se puede emplear a toda clase de trabajo, desde el más elemental, hasta el más complicado.
2. Los resultados deben ser superiores de los que se obtuvieron con la administración empírica.

Consecuentemente de la implementación de este estilo de administración, el autor concluye que existe un resultado entre la combinación de la iniciativa de los obreros y los nuevos sistemas de trabajo una incrementación de la eficiencia, la cual Koontz et al (2017) la definen como el logro de los fines con el mínimo de recursos. La importancia de la eficiencia radica en que una tarea se debe realizar procurando emplear el mínimo de recursos, en pocas palabras, lograr más con menos.

Siguiendo esta narrativa, Taylor realizó diferentes estudios para probar los beneficios de la administración científica, uno de ellos se trató del rendimiento y su importancia en el sector

¹ El rendimiento sistemático, término propuesto por Taylor, es uno de los antecedentes de desempeño académico, esto es en un contexto laboral, en donde también inciden variables como las actitudes y valores, como lo menciona Edel (2003)

industrial y como antecedente se tiene el estudio realizado en 1898 en la Bethlehem Steel Company, donde se pretendía aumentar el promedio en la carga de toneladas diarias de lingote de hierro por trabajador, de 12.70 toneladas, que inicialmente era cargada por un trabajador a 47.75 toneladas, que fue el resultado de la comprobación a través de métricas. Se concluye que en el estudio se aplicaron los elementos que constityen la esencia de la administración científica: primero la selección cuidadosa del trabajador; y segundo y tercero, el sistema de inducir primero y después enseñar y ayudar al colaborador a que trabaje de acuerdo al sistema científico. (pp.45-49).

Es así como Taylor destaca como autor por sus aportaciones en la estandarización de las tareas e implementación del método científico para la realización de actividades, de igual forma, Fayol es reconocido por configuración del Proceso Administrativo como se mencionara a continuación.

Henri Fayol

Dentro de la Teoría clásica de la Administración, Henry Fayol, reconocido ingeniero, considerado uno de padres de la teoría administrativa. Fayol (1916) que durante la primera guerra mundial se manifestó una necesidad en la estandarización y sistematización del trabajo en las grandes empresas, lo cual dio surgimiento al *fayolismo*:

se puede decir que hasta ahora el empirismo ha reinado en la administración de los negocios. Cada jefe gobierna a su manera sin inquietarse por saber si hay leyes que rijan la materia. La ausencia de doctrina deja libre curso a todas las fantasías. Hay que introducir el método experimental como Claudio Bernard², lo introdujo en la medicina en el año de 1865: observar y recoger.

En este sentido, el *fayolismo* postula el significado de la administración como el conjunto de etapas del proceso científico del trabajo: “previsión, organización, mando, coordinación y fiscalización” (p. 131). Que más tarde tomarían por nombre ***Proceso Administrativo (PA)***.

En este orden de ideas, se puede definir a la administración como un sistema con diferentes etapas las cuales tienen como objetivo realizar actividades para un objetivo en común. De ahí la

² Claude Bernard (1813 – 1878). Biólogo teórico, médico y fisiólogo francés. Fundador de la medicina experimental que la postula en su obra *Introducción al Estudio de la Medicina Experimental*, entre sus aportaciones a la medicina destaca su estudio del síndrome de Claude Bernard – Horner.

importancia en la optimización de recursos en cada una de las áreas funcionales con base al Proceso Administrativo (PA).

De acuerdo con Fayol (1916), la administración es el conjunto de etapas del (PA), donde existe una división de funciones esenciales entre la dirección y las diferentes áreas de la empresa, coincidiendo con lo propuesto por Taylor (1911), la administración científica es el conjunto de esfuerzos entre los colaboradores y la dirección.

1.5 Componentes de la administración

De acuerdo con los componentes del (PA) estos sirven como guía para las empresas y constituyen la columna vertebral de la administración (Fayol, 1916).

Dichos elementos constituyen el proceso administrativo, el cual representa una pieza fundamental para el desarrollo de la disciplina administrativa. El (PA) se compone de los siguientes elementos: previsión, organización, dirección, coordinación, control.

Previsión

La empresa prepara una línea de conducta que se debe seguir para un determinado tiempo; es el llamado *programa de acción* basado en los recursos de la empresa: materiales, financieros, giro de la empresa, capital humano, objetivos a corto, largo y mediano plazo. (Fayol, 1916, p.185).

Organización

Siguiendo con el ciclo, Fayol (1916) menciona que organizar se trata de proveer a la empresa de todo lo que es útil para su funcionamiento como: materiales, herramientas, capital y personal, el cual debe cumplir con la *misión administrativa* que se trata de una serie de principios. (pp.200-201).

Dirección

Es el arte de dirigir, el cual está basado en cualidades personales y en el conocimiento y aplicación de los principios generales de la administración, el autor afirma que el encargado de la dirección debe seguir los siguientes principios:

1. Conocimiento a fondo de su personal.
2. Realizar inspecciones periódicas del cuerpo social.

3. Reunir a sus principales colaboradores en conferencias en que se preparen la unidad de dirección y convergencia de esfuerzos.

Coordinación

Se define como introducción de una armonía entre todas las actividades de la empresa, con el objetivo de favorecer el funcionamiento de esta, en otras palabras: proporcionar a las áreas funcionales los materiales necesarios y convenientes logrando una adaptación acorde a los objetivos propuestos. (Fayol, 1916, p. 262).

Control

El control consiste en comprobar si todo ocurre conforme al programa adoptado, a las órdenes dadas y a los principios admitidos. Tiene como objetivo señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda reparar y evitar su repetición.

En este sentido, el control te permite visualizarte en un momento de futuro, como empresa, es aplicable a todas las áreas por lo cual es indispensable realizar un plan de trabajo ya que de ahí se puede tener una idea de cuáles pueden ser indicadores y evaluaciones, proporcionando un sentido al trabajo y esfuerzo que realizan los colaboradores diariamente.

Teniendo en cuenta los elementos del proceso administrativo y su importancia, define y explica el concepto de administración en el siguiente apartado.

1.6 Concepto de Administración.

En el desarrollo del siguiente apartado se toman cuenta conceptos contemporáneos de administración que se han construido a las aportaciones de las diferentes corrientes administrativas (enfoque clásico y enfoque humanístico) (*ver tabla 1*).

Tabla 1

Definiciones de los principales autores de administración

Autor	Obra	Año	Concepto
Reyes-Ponce	Administración moderna	2007	Conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social
Koontz <i>et al</i>	Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación	2017	Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas de manera eficaz.
Jones & George	Administración moderna	2019	Planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos y de otro tipo para alcanzar las metas de la organización con eficiencia y eficacia.

Fuente: Elaboración propia.

En este orden de ideas, la administración se compone de diferentes etapas que se encuentran interrelacionadas, las cuales son: planeación, organización, dirección y control para lograr un objetivo en conjunto en el cual inciden agentes materiales, financieros y humanos.

A continuación, la administración y sus elementos presentan uno de los enfoques con mayor importancia al personal, agregando a la administración una visión humanística y de gran importancia para las organizaciones en la segunda mitad del siglo XX donde se adquiere mayor interés en las relaciones sociales como: valores, comportamientos que inciden en el desempeño laboral.

1.7 Teorías Administrativas con Enfoque Humanístico.

Elton Mayo

Uno de los autores más representativos de la teoría humanística por sus aportaciones en la investigación sobre el capital humano y la importancia en el desempeño. Así también, la incidencia

de las relaciones informales en las actividades de los colaboradores en una mejora continua en las actividades a desarrollar.

Su obra principal *Problemas humanos de una civilización industrial* (1933), describe las diferentes etapas que atravesó el experimento de Hawthorne en la Western Electric Company:

Plantea que el estudio fue de corte industrial y estaba especialmente planeado para descubrir si las interferencias³ experimentadas por los obreros, se relacionan con métodos defectuosos de supervisión [...] sin embargo, en una tercera fase el método se transformó con el fin de estudiar a los individuos de un grupo de trabajo, siguiendo con las entrevistas y por medio de la observación directa (p.157).

En conclusión, la teoría de Mayo, es importante para la administración porque pone atención en las relaciones sociales de los colaboradores, las cuales inciden dentro de la productividad; permitiendo que se añadan a la administración teorías en donde su objeto de estudio son las diferentes variables que pueden afectar el comportamiento y productividad del trabajador. En este orden de ideas, las teorías mencionadas no sólo son aplicables a las instituciones de corte privado, sino también a las instituciones públicas, un ejemplo son las Instituciones de Educación Superior (IES), en donde se puede analizar la cultura, o desempeño académico desde un contexto académico, aplicando una adaptación de los métodos de cada teoría.

1.8 Instituciones de Educación Superior (IES).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios. La Asociación está conformada por 203 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de todo el país. (ANUIES, 2019).

³ Incidencias en las actividades laborales que habían sido detectadas en los diferentes métodos de supervisión.

Definición de IES

Conjunto de centros educativos en los que se imparte la Educación superior. De la Rosa (1997) señala que la transmisión de conocimientos y la investigación son las características esenciales de una IES, también añade que algunos de los principales objetivos son: la docencia, la investigación, el servicio a la sociedad, la transmisión cultural y el desarrollo personal. (p.51).

En este orden de ideas, como de acuerdo al párrafo anterior la cultura es uno de los principales fines de una IES es por eso por lo que en el siguiente capítulo se abordará a profundidad cual es la configuración de la cultura y el capital cultural en las disciplinas de contaduría y administración de una IES.

Capítulo 2. Estudios sobre cultura y valores en estudiantes universitarios: Dimensión de las variables y relación entre las disciplinas de Contaduría y Administración.

2.1 Conceptos y Antecedentes de Cultura.

La cultura es la forma de interactuar con diferentes seres humanos en distintos ambientes, ya que cada grupo personal, laboral, profesional y académico tiene elementos únicos que permite la interacción entre sí.

De acuerdo con Malinowski (1944) define a la cultura como:

Un compuesto integral de instituciones, en parte autónomas y en parte coordinadas, está constituida por una serie de principios tales como la comunidad de sangre a través de la descendencia, la antigüedad en el espacio, las actitudes realizadas. Además, el autor complementa la idea mencionando que la cultura cuenta con diferentes elementos intangibles, fuera del alcance de la observación directa, los cuales son: ideas, valores y creencias.

Por otra parte, Tylor (En Kahn *s.f*) plantea que:

La cultura o civilización en un sentido etnográfico amplio es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad.

En este sentido, las definiciones anteriores hacen alusión a la cultura en la sociedad o grupo, que puede ser utilizada para precisar la cultura en: la familia, en las organizaciones tanto pública como privada y en una IES, por mencionar algunos ejemplos. A continuación, se nombran

actitudes y características tales como: creencias, valores, principios que tienen en común los integrantes de un grupo que tienen incidencia en el desempeño académico.

Consecuentemente, el paso del tiempo ha incidido en las prácticas culturales de los estudiantes, Hinojosa (2012), menciona que dichas prácticas son lectura libros, asistencia a exposiciones y museos, espectáculos de danza, actividades al aire libre, práctica de deportes y consumo de tecnologías de la información y comunicación. La historia detrás de estas prácticas permite conocer los cambios en las características de una cultura que acuerdo con Schein (1985) son: capacidad tecnológica, espacio físico, valores y tradiciones que más tarde se transmitirán de generación en generación.

Sí bien, la historia es una pieza fundamental en la cultura, ya que permite conocer rasgos específicos de una comunidad como analizar la interacción, conocer creencias o tradiciones dependiendo del objeto de estudio y su objetivo. Zapata y Rodríguez (2017), definen a la historia en la cultura como una descripción de los hechos y acontecimientos del pasado que han trascendido a lo largo de la evolución y que sirve como conocimiento simbólico, material y organizacional en la que se manifiestan hechos culturales más representativos de la vida y evolución de una organización.

En este orden de ideas, Tylor (En Kahn s.f) señala que la filosofía de la historia explica los fenómenos de la vida del hombre en el pasado y predice los fenómenos futuros remitiéndose a las leyes generales. Se puede concluir que la importancia de tomar en cuenta la historia, permite visualizar el desarrollo y las similitudes una cultura al paso del tiempo, el objetivo del presente trabajo identificará los elementos que inciden en el desempeño académico de los estudiantes universitarios a través de la cultura y características propias de la comunidad epistémica que conforman su capital cultural.

2.1.1 Capital Cultural en una IES.

El capital cultural se refiere a los conocimientos acumulados del individuo y las formas de expresión de éstos. Bourdieu (2000, pp.135-148).

Se manifiesta en tres estados diferentes:

Estado corporal: Es la inversión de tiempo para adquirir cultura mediante libros, exposiciones, museos, etc. La transmisión puede tomar tiempo pues se encuentra en el individuo como un conocimiento obtenido.

Estado objetivado: Forma de bienes culturales: cuadros, libros, diccionarios, instrumentos o máquinas. Su transmisión es sencilla pues son bienes físicos.

Estado institucionalizado: Títulos académicos que proporcionan al portador un valor duradero y avalado legalmente. (Bourdieu, 2000, pp. 136-147).

Durante los siguientes apartados se especificarán las características del capital cultural en sus tres estados que poseen las comunidades epistémicas de las disciplinas de contaduría y administración dentro de una IES.

2.1.2 Capital Cultural en la Administración

Retomando lo planteado por Bourdieu (2000), en la comunidad epistémica de Administración en una IES, existen distintas formas en las que se promueve el capital cultural. (véase tabla 2).

Tabla 2
Capital cultural en Administración

Capital cultural en Administración.	
Estado	Son promovidos.
Corporal	Conocimiento académico y experiencia laboral.
Objetivado	Idiomas, relaciones públicas, libros o enciclopedias
Institucionalizado	Diplomados, talleres y cursos profesionalizantes

Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo con la tabla 2, el capital cultural en la Administración se puede dividir dentro de los tres estados que propone Bourdieu (2000), en el caso del estado corporal se ve reflejado el conocimiento que se adquiere en el aula, por ejemplo: análisis de mercado, manuales de operaciones, presupuestos, diseños de proyectos, plan de negocios, etc. En el caso de la experiencia laboral es el saber de las operaciones de las organizaciones en donde los estudiantes tienen oportunidad de trabajar, y conocer la realización de las actividades de acuerdo con su puesto. Por otro lado, en el estado objetivado, son los idiomas los cuales se puede transmitir mediante la

enseñanza, también las relaciones públicas o redes sociales, refinando las relaciones interpersonales en distintas áreas (académica o laboral) las cuales facilitan la entrada a la empresa con el fin de laborar o una IES en caso de pretender realizar un posgrado. Por último, en el caso del estado institucionalizado, será por medio títulos académicos o profesionalizantes con valor curricular en donde se muestra.

Asimismo, Zapata y Rodríguez (2017) realizan una aproximación a la cultura en un contexto profesional:

La profesión hace referencia al ejercicio de un oficio, arte o ciencia, facultad, empleo, etc. De esta manera la profesión como subcultura se refiere a la actividad social que se ejerce como consecuencia de una formación determinada sobre una o varias áreas de conocimiento, la cual va acompañada de principios y valores con que se asumen los derechos y obligaciones de sus acciones específicas. (p.224).

2.2 Dimensión de la Cultura y Valores en la Administración

Importancia de la Cultura en la Administración

Cada organización tiene una manera diferente de ejercer sus valores, principios, los cuales permiten el desarrollo de las tradiciones y creencias propias en donde se tiene un panorama de la historia y el legado que se ha mantenido y transmitido a través de los años. Es así como la cultura ayuda a comprender de mejor la manera como se vive dentro de las organizaciones. Guerrero (s.f), menciona que la administración tuvo más relevancia en la revolución organizativa⁴ afirmando que la cultura administrativa está constituida de conocimientos, actitudes, pericias y autoridad que la sitúan en el centro de estos acontecimientos de largo alcance y actualmente contemporáneos.

⁴Omar Guerrero menciona en su obra *Acerca de la cultura administrativa* que la revolución administrativa tuvo lugar en las décadas de 1950 y 1960 lo cual desencadenó la especialización, formalización, configuración de entes políticos y sociales como los partidos y los sindicatos.

Por otro lado, Jamil (1998), menciona que en un contexto organizacional:

se utilice el término cultura para acontecimientos y comportamiento humanos en la organización y que tengan fundamento en la combinación de valores y significados compartidos y relaciones interpersonales (p. 62, 63).

En este sentido, el análisis de Jamil (1998), en la cultura administrativa inciden factores los cuales hacen característica a una organización:

El control político: Se refiere al estilo de administración con el que se desenvuelven las personas encargadas de dirigir la empresa.

Cohesión: Es la autoridad profesional y tiene que ver con la autoridad jerárquica, se identifica con las normas, la ética y los códigos profesionales.

La ciudadanía: Indica la manera en que se maneja y administra la organización, la toma de decisiones y la aplicación de normas entre los colaboradores.

Por lo tanto, se puede concluir que la cultura en la administración se hace de más presencia hacia finales de la segunda guerra mundial, enfocándose en la manera de interacción de los colaboradores y estando presente en las organizaciones, empresa o unidad de negocio, teniendo características específicas en donde destacan el estilo de administración, las normas, la ética y la jerarquía. Por este motivo, en el siguiente apartado se analizará con más profundidad el concepto de cultura organizacional y sus características.

Relación de la Administración con la Cultura Organizacional

Los orígenes de la Cultura Organizacional se remontan a la investigación en la planta de Electric Western Company en E.U.A realizada por Elton Mayo entre 1920 y 1932, en donde sus aportaciones más destacadas fueron los efectos de las dinámicas de las relaciones sociales en la productividad de colaboradores. En este sentido, en un contexto administrativo, la Cultura Organizacional tiene un origen importante en los hallazgos del estudio de Mayo y se toma en cuenta el desarrollo de actividades, sumándose a la estandarización de procesos, mecanización de trabajo y los fundamentos científicos propuestos por Taylor y Fayol. Este hecho desencadena el surgimiento de la escuela de las relaciones humanas la cual propone más atención para el capital

humano y tener presente que factores como la cultura organizacional considera las incidencias en las actividades cotidianas y la productividad.

Se realizó una recopilación de definiciones de acuerdo con el objeto de estudio de la presente investigación y su relación con el concepto de Cultura Organizacional (*ver tabla 3*).

Tabla 3

Conceptos de cultura organizacional

Año	Autor	Concepto
1982	Ouchi	Serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigadas dentro de la organización.
2016	Schein	El aprendizaje compartido acumulado de ese grupo a medida que problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar, sentir y comportarse en relación con esos problemas.
2019	Reyna	Es un conjunto de valores, creencias y normas de experiencias comunes arraigadas a la organización, que son considerados relevantes por un grupo de personas que los validan para ser enseñados y transmitidos de generación en generación, determinando la manera de actuar, pensar, percibir y sentir hacia los problemas, permitiéndoles con esto reflejar un sentido de identidad hacia la institución.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior se puede concluir que la Cultura Organizacional es un cúmulo de experiencias, valores, normas, tradiciones que son promovidas en la manera de vivir de una organización o comunidad epistémica, estas prácticas han sido aceptadas y son específicas.

En este sentido, Zapata y Rodríguez (2008), señalan que la cultura organizacional se encuentra presente en los colaboradores por medio de diversas formas: las historias, los rituales, los símbolos materiales, la interacción de las personas, la palabra y su lenguaje. Para complementar la idea anterior Jamil (1998) propone que la cultura es lo que la organización tiene cuando todos

los integrantes comparten los mismos valores y normas, es así como se define que existe una cultura organizacional.

A continuación, se mencionarán los elementos de la Cultura Organizacional de acuerdo con García (2008):

Tabla 4

Elementos que constituyen la cultura organizacional

Concepto	Definición
Valores	Son las convicciones de la organización, se sustentan en una base moral, formando los pilares de la cultura organizacional. Estos supuestos (elementos abstractos) están tras el conjunto de normas y reglas de conducta de la empresa que constituyen los fundamentos de la organización.
Creencias	Agrupa a todos aquellos individuos que comparten el mismo modelo. Es una adaptación al medio natural o social y se convierte en una pauta que constituye la identidad del grupo.
Normas	Pueden considerarse como la aplicación práctica de los valores y definen lo que debe ser.
Símbolos	Los símbolos están formados por un elemento material y otro ideal, su riesgo esencial, su carga afectiva y la multitud de significaciones que pueden encerrar.
Signos	Los signos son un significante carente de afectividad, con un solo significado que se identifica sensorialmente, por ejemplo: el humo como signo de fuego, distribución del espacio, decoración, mobiliario.
Ritos, rituales y ceremonias	Los ritos son comportamientos y acciones desarrollados rutinariamente. Por ejemplo: cena de fin de año, etc. Al conjunto de ritos se les denomina rituales.
	Las ceremonias son espectáculos y celebraciones para festejar éxitos alcanzados por la empresa o simplemente para unir a los empleados.

Mitos, leyendas e historias	Forman la sabiduría popular de la organización, revelan sus principios básicos. Los mitos son narraciones imaginarias que describen los comienzos y transformaciones de la organización. Mientras que las leyendas son narraciones de una serie de sucesos transmitidos de generación en generación, pero adorna con detalles fantásticos.
Misión	Es la razón de ser de la empresa. Contesta a la pregunta para qué existe la empresa, en qué negocio debe estar la empresa.
Visión	Es aquella idea o conjunto de ideas que se tienen de la organización a futuro, es decir lo que la empresa quiere crear, la imagen futura de la organización.

Fuente: Adaptación del cuadro de Elementos de la cultura de García (2008, p.13) Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral.

En la tabla 4, se observan los elementos que conforman a la Cultura Organizacional (CO), como los valores, las creencias y normas las principales características, que dan sentido de pertenencia a las organizaciones. Las IES, tienen aspectos de relevancia importante, un ejemplo son los valores, que permite al estudiante desarrollar y ejercer estos elementos claves en un contexto académico, profesional y personal, en el siguiente apartado se planteará su importancia y definición.

2.3 Importancia de los Valores

De acuerdo con Riveros et al (2013), la definición de valores es la siguiente: “Los valores integran aspectos fundamentales de la expresión humana: la pasión, la consistencia en la acción, o el sentido de las causas; que favorecen la identificación personal y la conformación de vínculos afectivos de diversas magnitudes.”

En el caso de las disciplinas contables y administrativas las autoras concluyen que los valores: traen consigo la capacidad para influir en el curso de los acontecimientos al interior de las organizaciones donde laboran.

Es así como los valores de cada estudiante se verán reflejados en su manera de interacción en los contextos en donde se desenvuelvan, trazando así una configuración de una cultura de comportamientos que tendrán incidencia en el ámbito laboral, familiar, académico y profesional. Por su parte, Hernández (Como se citó en López y Zubillaga, s.f.), propone que:

los valores más significativos que se promueven los estudiantes de Administración en una Universidad privada se dividen en tres grupos: valores académicos, valores sociales y valores personales, dentro de este último grupo se mencionan: respeto por la libertad humana, dignidad, responsabilidad, compromiso, verdad, diálogo y apertura a otros valores.

Asimismo, existen también los antivalores, los cuales son aspectos que parecen especialmente desagradables o criticables (Riveros, et al. 2013). La violencia simbólica es un término que puede complementar en la explicación de los antivalores, puesto que tienen características similares, por ejemplo, Bourdieu (1998) la define una como:

inclinaciones adaptadas a los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos y que sustentan, antes que las decisiones de la conciencia y de los controles de la voluntad, una relación de conocimiento profundamente oscura para la conciencia misma. (p.54).

En otras palabras, la violencia simbólica, así como los antivalores, son prácticas negativas que se realizan con el conocimiento de su naturaleza perjudicial.

Ahora bien, agregando una variable más a la configuración cultural del ambiente universitario, es importante mencionar a las normas, las cuales Mederos (2014), sugiere que:

son esenciales para convivencia de los estudiantes universitarios, ya que incide en su comportamiento, sus valores, las costumbres y permite que los estudiantes asuman una posición creadora y transformadora de la realidad a través de la influencia de la cultura del medio en el que viven.

Por lo cual, Cruz Del Castillo, et al (2015), señalan que en el contexto universitario las normas y creencias se originan de la variedad de circunstancias y situaciones con las que conviven en su interacción diaria y en distintos ambientes como en el salón de clases y la interacción con los amigos.

Se puede concluir que tanto los valores, antivalores y normas estarán presentes en una IES, teniendo un peso importante como: la cultura, desempeño académico, el contexto laboral y personal de los estudiantes.

2.4 Cultura en la Contabilidad.

Al hablar de contabilidad en el marco del campo cultural, a nivel macro se puede encontrar representado por la medición y valoración del patrimonio histórico y cultural de una nación, mientras que a nivel micro se enfoca también en la medición y valoración, pero dentro del ambiente de trabajo en una organización, así como la representación y conservación de los valores como parte del proyecto que comprende una empresa: “la contabilidad cultural da cuenta de la gestión cultural, vale decir de la forma como las organizaciones desarrollan sus procesos y actividades frente a la cultura, y como afectan (positiva o negativamente) la cultura del grupo humano que desarrolla sus actividades en la empresa, sus grupos familiares, barrio, sector, municipio, región y nación”. (Machado, 2004).

Enmarcando el lado de la cultura y los valores, el autor además menciona algunos indicadores (cuantitativos y cualitativos) que denotan estas variables dentro de la organización, los cuales también son medibles a través de la contabilidad enfocados en la gestión de resultados a escalas macro y micro:

“En la macro se realizar un inventario del patrimonio histórico y cultural (monumentos nacionales, obras de arte, patrimonio filmico, etc.) de la nación y sus territorios; en tanto que en la escala micro, se mostrará el aporte de la organización a la cultura corporativa, con dos tipos de indicadores:

— Cuantitativos-monetarios, en aspectos tales como la inversión en espectáculos y eventos dirigidos a los empleados para fomentar las expresiones culturales; también, la inversión en concursos o investigaciones que promuevan el reconocimiento de los valores culturales y la historia de la compañía, región o nación, y

— Cualitativos, que describan la solidaridad que permite la armonía en el trabajo de los equipos y un clima laboral agradable”. (Machado, 2004, p.208).

2.5 Responsabilidad Social y Ética del Contador Público.

Al ser considerada la contabilidad como una disciplina de carácter sistémico, técnico y práctico, tal como se definió en el capítulo anterior y para hablar de lo social en el campo de la contabilidad, es necesario ubicarla en primer lugar en sus niveles macro y micro. Mientras que el primer enfoque representa la realidad de los sistemas económicos a nivel nacional, evaluando aspectos como el crecimiento económico, el bienestar económico o la calidad de vida de un país. El segundo, por su parte, comprende entre sus ramas a la llamada “contabilidad social” vista desde un punto comunicacional y de desarrollo para las empresas. Para (Gray, 2000, p.3) la contabilidad social es:

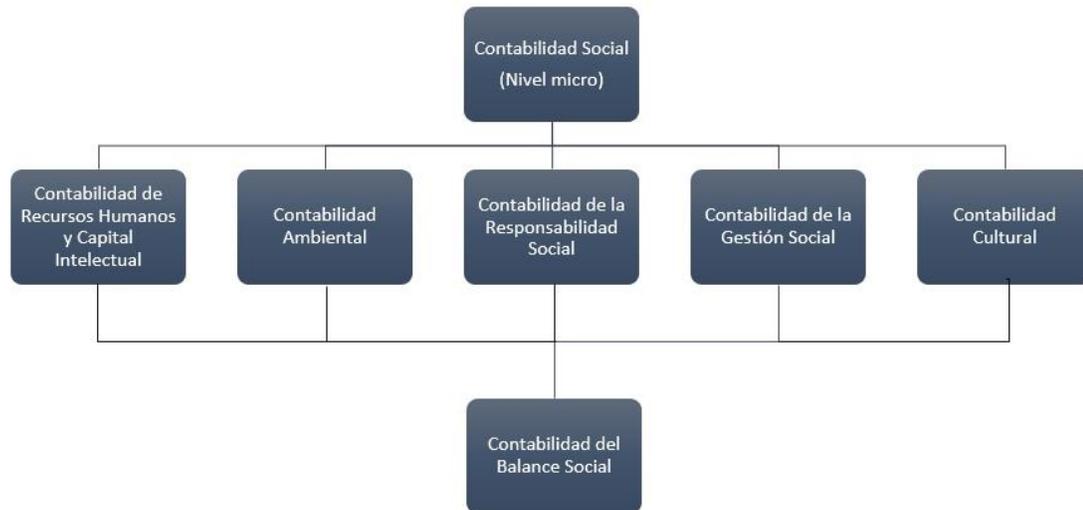
“La preparación y la publicación de información sobre las interacciones y actividades de carácter social, medioambiental, vinculadas a los recursos humanos, a la comunidad, a los clientes, entre otras, de una organización y, cuando sea posible, las consecuencias de dichas interacciones y actividades. La contabilidad social puede contener información financiera pero es más deseable que consista en una combinación de información no financiera y cuantificable, por un lado, e información no cuantificable y descriptiva, por el otro”.

Aunado a esto, la contabilidad se enfoca al estudio de las funciones sociales internas que se enmarcan en el ámbito organizacional y el cómo funcionan como parte de un sistema.

En la siguiente figura, se muestra la contabilidad social (a nivel micro), de forma ilustrativa, así como las ramas que la componen y surgen de ella, mismas que en conjunto trabajan para dar posibles soluciones en materia social, a través de sus áreas de trabajo y desde el punto de vista contable:

Figura 1

Divisiones que conforman a la contabilidad social (nivel micro).



Fuente: Adaptado de Ramas de la Contabilidad Social, de Machado, 2004. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoría.

La realidad social actual representa el surgimiento de problemáticas tales como la pobreza, la marginación, el cambio climático, la inseguridad, la violencia o la corrupción, así como también la insatisfacción de necesidades básicas de la población sobre todo en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, tal como lo menciona (Machado, 2004), en su escrito “*Dimensiones de la contabilidad social*”: “El nivel de necesidades básicas insatisfechas es creciente, especialmente en las naciones del tercer mundo, en vías de desarrollo o subdesarrolladas, donde no se mitiga el hambre, ni se satisfacen las necesidades de abrigo, educación, salud, empleo, recreación, protección, servicios públicos domiciliarios, ni derechos humanos”. Es por esto que la contabilidad a través de la implementación adecuada de recursos y de las finanzas, intenta dar soluciones de mejora a todos estos aspectos, a fin de contribuir con el desarrollo de un país.

Por su parte, la contabilidad representa también parte fundamental del sistema económico y financiero de un Estado, se vean concentradas en mayor medida en la administración de los recursos financieros del país para que este pueda lograr mantener cierto equilibrio en todos los factores de necesidades básicas. Al respecto, el autor menciona que: “la existencia de altos niveles de insatisfacción genera un clima de tensiones que se siente en los países, regiones, departamentos, provincias o municipios y organizaciones. Estas tensiones son producidas por la relación e intereses de los diversos agentes en escalas micro (ciudadanos, trabajadores, clientes, etc.) y macro (comunidad, Estado y empresa) que desarrollan y participan de la vida social”.

2.6 Habilidades y Actitudes del Contador Público para la Organización en los Sectores Público y Privado.

En la profesión contable dentro de una organización, ya sea pública o privada, intervienen las capacidades internas propias de cada uno de los integrantes que la componen para mantener el orden y la formalidad ante situaciones de incertidumbre en el aspecto de toma de decisiones para el futuro de la empresa. En donde es preciso enfocarse primordialmente en la formación y desarrollo del contador público como parte conjunta de una organización, para lo cual es importante resaltar habilidades y actitudes que debe cumplir al formar parte de la toma de decisiones de esta.

De acuerdo con (Romero, 2010) en su libro: “*Principios de Contabilidad*”, destaca las habilidades que el contador público debe poseer tanto para el entorno público como el privado para su desarrollo profesional, entre las cuales se encuentran: aplicar su visión crítica en el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos, mediante la interpretación de estados financieros en una organización, participar en equipos multidisciplinarios para fundamentar decisiones, asesorar en materia contable, fiscal y financiera, entre otras. En cuanto a las actitudes que debe desarrollar el contador público, igualmente para ambos sectores son, principalmente, el respeto y compromiso en el aspecto social, profesional y personal, así como tener actitudes de servicio, aprendizaje permanente, responsabilidad, análisis y reflexión, así como propositivas en su desempeño.

2.7 Principios Fundamentales del Código de Ética del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

La profesión contable, al igual que otras, también tiene un código que rige tanto las formas de aplicar el conocimiento, como el actuar profesional del individuo que practica dicha profesión. Para los fines de esta investigación, se explorará los puntos más importantes que destaca una de las asociaciones más importantes de nuestro país en materia contable como lo es el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) en el ámbito de las prácticas públicas y el deber del contador dentro del entorno de la organización.

El (IMCP, 2015) divide al código de ética profesional del contador en 5 apartados importantes, que son:

Parte A – Aplicación General del Código.

Parte B – Contadores públicos en la parte independiente.

Parte C – Contadores públicos en los sectores público y privado.

Parte D – Contadores públicos en la docencia.

Parte E – Sanciones.

El apartado A, está conformado por los principios fundamentales de la ética profesional para Contadores Públicos y provee un marco conceptual.

Por su parte, los apartados B, C y D describen la aplicación del marco conceptual del primer apartado, dando ejemplos de salvaguardas propuestas como mejora apropiada para ciertas amenazas que puedan surgir en la aplicación de la profesión contable. Finalmente, el apartado E describe todas aquellas sanciones a aplicar frente a ciertos actos cometidos por incumplimiento en los anteriores apartados.

Retomando el apartado A como parte primordial del actuar profesional del contador público, se destacan los principios fundamentales, que son:

- a) Integridad. Ser leal, veraz y honrado en todas las relaciones profesionales y de negocios.
- b) Objetividad. Evitar prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros que afecten el juicio profesional o de negocios.
- c) Diligencia y competencia profesionales. Mantener el conocimiento profesional y las habilidades al nivel necesario que aseguren que el cliente o la entidad para la que se trabaja reciben servicios profesionales competentes basados en los últimos avances de la práctica, la legislación y las técnicas, y actuar con diligencia y de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables.
- d) Confidencialidad. Respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de relaciones profesionales o de negocios y, por lo tanto, no revelar dicha información a terceros sin la autorización apropiada y específica, a menos que haya un derecho u obligación legal o profesional de hacerlo, ni usar la información para provecho personal o de terceros.
- e) Comportamiento profesional. Cumplir con las leyes y reglamentos relevantes, y evitar cualquier acción que desacredite a la profesión.

El primer punto del que se habla suele referirse a que, en ningún momento, el contador público debe estar asociado a información falsa o confusa y en su caso tomará las medidas necesarias para desvincularse a dicha información. En cuanto al segundo, el contador público deberá evitar y romper cualquier relación con terceras personas que pueda afectar su juicio profesional y de negocios. El tercero sugiere mantener a un nivel adecuado y correcto el desempeño de sus conocimientos contables para con los clientes para asegurarse de que se esté brindando un servicio profesional competente. En el cuarto punto, se impone como obligación la “no revelación” de cualquier información que forme parte de los sistemas internos para los que trabaja el contador ya sea para su propio beneficio o el de terceros sin la debida autorización a menos que esté legalmente obligado a revelarla.

El último punto, menciona el cumplimiento y total apego del contador y de su comportamiento y desempeño profesional a las leyes y reglamentos en los que aplique y de este modo, no incurrir en cualquier acto que pueda desacreditar a su profesión.

2.8 Importancia de la Cultura, la Responsabilidad Social y Ética en el Contador Público: la Ley Sarbanes-Oxley y el Caso Enron.

La presente investigación se tomará a manera de ejemplo del Caso Enron y la Ley Sarbanes-Oxley, principios que fueron implementados a raíz del escándalo entre los años 2000 a 2002, que tuvieron lugar en los Estados Unidos.

Según (Romero, 2010), quien describe brevemente el caso, menciona que:

“El caso Enron se hizo famoso a finales de 2001, cuando se reveló que su condición financiera estaba sustentada por una contabilidad creativa fraudulenta, sistemática e institucionalizada desde hace años, es decir, utilizaban avanzadas técnicas de ingeniería financiera para modificar su realidad contable. Desde entonces se ha convertido en un símbolo de la corrupción y del fraude corporativo”.

Después de los escándalos ocasionados por la empresa, Estados Unidos creó la Ley Sarbanes-Oxley que se conoce hasta el día de hoy y por la que algunos sistemas financieros se rigen:

“La Ley Sarbanes-Oxley (30 de julio de 2002), conocida como Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act (Acta de Reforma de la Contabilidad Pública de Empresas y de Protección al Inversionista). Se emite en Estados Unidos con el fin de monitorear a las empresas que cotizan en bolsa, evitando que sus acciones sean alteradas de manera dudosa, mientras que su valor es menor. Su finalidad es evitar fraudes y riesgo de bancarrota, para proteger al inversor. Esta ley, más allá del ámbito nacional, afecta a todas las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE), así como a sus filiales. Es una ley federal de Estados Unidos que ha generado mucha controversia, ya que es la respuesta a los escándalos financieros de algunas grandes corporaciones, entre los que se incluyen los casos de Enron, Tyco

International, WorldCom y Peregrine Systems. Estos escándalos hicieron caer la confianza de la opinión pública en los sistemas de contabilidad y auditoría”.

Con los ejemplos anteriores de casos reales se pretende ejemplificar algunas de las áreas de oportunidad que es necesario mejorar, así como las acciones que deben implementarse para no caer en dichas situaciones, donde esencialmente se ve afectada tanto la reputación de la empresa como la de sus colaboradores.

En este capítulo se rescatan esencialmente las variables de cultura y valores, así como la responsabilidad social y ética, frente a la contabilidad, quien dentro de una empresa funge un papel primordial a nivel de toma de decisiones tanto financieras como del entorno organizacional y los que participan en ella (tanto directivos como colaboradores).

La contabilidad es una disciplina versátil, vista desde un punto en concreto de acuerdo a su naturaleza, sin embargo, al igual que otras disciplinas, se ve obligada a cumplir retos actuales de acuerdo a las exigencias sociales, ya que cumple un papel muy importante a nivel organizacional, en el cual se ven comprometidos tanto los recursos materiales y financieros, como los humanos.

Capítulo 3. Desempeño Académico en Estudiantes Universitarios.

El papel de las universidades por la formación académica de sus estudiantes va tomando mayor relevancia dentro de su desarrollo personal y profesional. Al respecto, se analizarán en este capítulo las variables desempeño y rendimiento, a fin de poder entender cómo es que influyen en el crecimiento del estudiante desde su ingreso universitario hasta la entrada en el ámbito laboral.

Tabla 5

Definiciones de Desempeño Académico

Desempeño Académico	
Cartagena, 2008	El rendimiento o desempeño académico representa el esfuerzo personal del alumno, encaminado por los docentes e influenciado por variables, como son: las condiciones individuales, pedagógicas y ambientales
Aldana, et al. (2010)	El desempeño académico o desempeño estudiantil es un cúmulo de experiencias y logros educativos de los estudiantes, que tienen que ver en la relación con la institución profesional y la formación integral que esta provee a los estudiantes como sujetos capaces de pensar y actuar críticamente.
Edel (2003)	El rendimiento académico es un constructo susceptible de adoptar valores cualitativos y cuantitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y dimensión del perfil de habilidades, conocimiento, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Palacios & Andrade (2007)	El desempeño académico se puede expresar en calificaciones las cuales son asignadas por el docente o puede ser el promedio obtenido por el alumno y que este último resume el rendimiento académico del estudiante.

Como se muestra en la tabla anterior, en desempeño académico influyen variables cualitativas y cuantitativas con la finalidad de complementarse entre sí, sin embargo, la variable de promedio o calificación, con el tiempo ha tenido un peso importante, pues como menciona Edel (2003) representa una métrica de gran utilidad debido a su fiabilidad y facilidad de cálculo, siendo un criterio considerado como predictivo, sin embargo, el autor concluye que es importante tomar en cuenta factores la motivación de los estudiantes, su cultura, autoestima y autonomía como indicadores para la medición de su desempeño.

Es así como la importancia en la medición del rendimiento académico radica en la definición de los objetivos educativos a los cuales se aspira, así como para analizar los contextos y dificultades que se presentan. (Cajas, et al, 2020).

Por lo cual, se utilizan diversos ambientes que se toman en cuenta a la hora de analizar el DA, por ejemplo, en lo laboral, el estudiante puede tener ciertas complicaciones a la hora de atender sus clases ya sea por la carga de trabajo o por la distancia que existía entre la escuela y el lugar donde realiza sus actividades laborales.

En este sentido, elementos de corte cualitativo como el contexto escolar, las relaciones personales y las habilidades de aprendizaje, de los cuales se hablará con más profundidad en el siguiente apartado.

En conclusión, el desempeño académico se ve afectado por constantes como: valores, docentes, condiciones ambientales, contexto personal, por mencionar algunos ejemplos. En el caso de los estudiantes universitarios de las disciplinas contables y administrativas, algunas características que se le pueden agregar son: si el estudiante trabaja o no, el tiempo que le dedica a sus estudios, si es una fuente de apoyo económica para su familia, la cercanía a la escuela, si cuentan con dispositivos electrónicos para tomar clase en caso de que esta sea de manera virtual, etc. Para fines de esta investigación se indagará en cómo los valores y la cultura como elementos que afectan al desempeño académico.

3.1 Elementos que Inciden en el Desempeño Académico.

En un contexto escolar, Cano & Robles (2018) en su estudio "Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios" concluyen que los factores institucionales (que mencionan los alumnos) que tienen incidencia en el DA son: organización de horarios por parte de la Institución, preparación de clase por parte de los docentes, puntualidad, asistencia y comunicación y dinamismo dentro del aula y que se deben equilibrar los contenidos académicos con el desarrollo personal para que la medición del DA no se limite a calificaciones y deserción escolar.

En adición a lo anterior, Carrillo & Ríos (2013) señalan que el DA es influido por factores como:

- a) aspectos académicos propios de la institución, estos se refieren a la calidad de recursos humanos y materiales que garantizan una enseñanza optima y,
- b) valores académicos individuales que consisten características individuales de los estudiantes como lo son los hábitos de estudio, actividades fuera de clases y actividades laborales.

Asimismo, Vivas, Vásconez & Vivas (2019), coinciden en que el DA incorpora elementos intrínsecos de los estudiantes como son: actitudes, motivación, creencias y estilos de aprendizaje. Entre los factores externos se encuentran los profesores, la infraestructura de la institución y la capacidad de recursos.

Finalmente, conocer los diferentes factores que inciden en el rendimiento académico en el campo de la educación superior de una manera más integral, permite obtener resultados tanto cualitativos como cuantitativos para propiciar un enfoque más completo en la toma de decisiones para mejorar los niveles de pertinencia, equidad y calidad educativa (Garbanzo, 2007).

Capítulo 4. Método

4.1 Participantes

Se aplicaron 606 encuestas de las carreras de Contaduría, Administración e Informática, sin embargo, para fines de esta investigación se tomaron en cuenta solo las encuestas contestadas por administradores y contadores. En este sentido, los participantes fueron 543 estudiantes de las carreras de administración y contaduría del turno matutino y vespertino de una IES, 276 mujeres y 267 hombres. La mayoría pertenecía a segundo y cuarto semestre (*ver tabla 6*).

Tabla 6

Total de estudiantes encuestados (n= 543)			
Carrera	f (%)	Sexo	f (%)
Contaduría	320 (58%)	Mujeres	276 (50%)
Administración	225 (41%)	Hombres	267 (49%)
Semestre	f (%)	Promedio	f (DE)
2	148 (28%)	Media	8.53 (0.67)
4	194 (37%)		
6	116 (22%)	Turno	f (%)
8	73 (14%)	Matutino	357 (68%)
No lo mencionan	14 (3%)	Vespertino	170 (32%)

Datos sociodemográficos de los participantes

4.2 Variables

Cultura, valores, desempeño académico y estudiantes universitarios.

4.3 Encuesta

Se elaboró una encuesta con preguntas abiertas diseñadas con el perfil de la Institución, la cual analizará las expectativas de la Institución como: satisfacción hacia los docentes, valores y antivalores promovidos, cambios en los ámbitos personal, profesional y académico desde su

entrada a la Institución, eventos representativos, opinión acerca del desempeño académico y cómo mejorarlo finalmente la identidad (*ver anexo*).

El propósito de la presente investigación consiste en analizar las siguientes preguntas:

1. ¿Te parece que en la FCA se promueven algunos valores?
¿Cuáles serían y cómo se promueven?
2. ¿Te parece que en la FCA se promueven conductas negativas? (deshonestidad, abuso, irresponsabilidad, simulación) ¿Cómo se promueven?
3. ¿Te parece que en la FCA se reconoce el esfuerzo/ desempeño de los alumnos? ¿Por qué?

4.4 Procedimiento

Con el apoyo de la División de Estudios Profesionales de la IES se eligieron los grupos para la aplicación de la encuesta en donde impartían clases profesores con características vanguardistas y tradicionalistas. Se les explicaba a los estudiantes previo consentimiento informado su apoyo anónimo y voluntario a través de sus respuestas indicándoles que se utilizarían solamente con fines de investigación.

Una vez teniendo la información proporcionada se empezó el análisis y transcripción en un archivo en Excel a cargo del equipo de becarios del proyecto, y posteriormente con la verificación de jueces ciegos quienes aleatoriamente analizaron que las transcripciones coincidieran con la encuesta de manera física.

Asimismo, el punto de partida de los investigadores de este estudio fue el análisis de categorías y subcategorías obteniendo la frecuencia de las mismas, en segundo lugar, se clasificaron de acuerdo a las variables, objetivos y preguntas de investigación de manera rigurosa y parsimoniosa.

En un tercer momento, se realizó el análisis de definiciones de cada pregunta en donde se asignaba una descripción de los elementos más importantes que las conformaban a su categoría correspondiente. Se finalizó con la recolección de piezas discursivas, de las cuales se obtenían las respuestas más representativas que los estudiantes mencionaron, con el fin de justificar los análisis previamente realizados.

Sin embargo, hubo encuestas donde no todas las preguntas fueron respondidas, por lo cual se utilizaron los criterios de inclusión, exclusión y eliminación (*ver tabla 7*).

Tabla 7

Criterios del estudio.

Criterios		
Inclusión	Exclusión	Eliminación
Se tomaron en cuenta a los estudiantes que estuvieran cursando el semestre lectivo 2020-2 de segundo, cuarto, sexto y octavo, de las carreras de contaduría y administración del sistema escolarizado tanto del turno matutino como vespertino respectivamente.	Estudiantes de semestres impares y que no forman parte de la institución académica.	Se eliminaron las encuestas que no cumplían el mínimo de las tres preguntas requeridas para poder realizar el análisis.

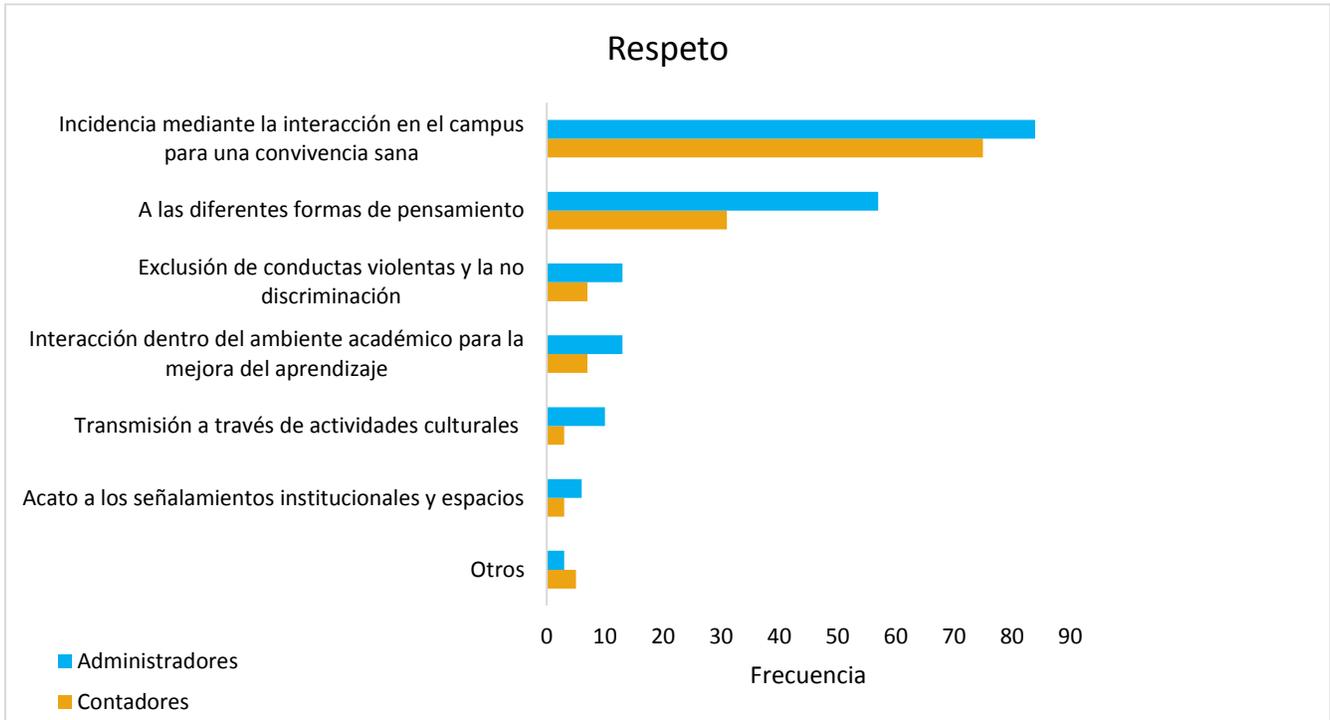
4.5 Resultados

Los resultados son presentados con la configuración de categorías y subcategorías acompañadas con su frecuencias y porcentajes, así como con los elementos claves representativos de cada categoría.

Con relación a los valores y antivalores promovidos por la Institución, se tomaron en cuenta los cuatro con mayor representatividad y frecuencia: responsabilidad, tolerancia, respeto y honestidad (*ver tabla 8, 9, 10 y 11*), por otro lado, los antivalores con más representatividad fueron: irresponsabilidad, abuso, acoso y deshonestidad.

El valor con mayor frecuencia representativa entre los estudiantes encuestados fue el respeto, el cual los administradores y contadores señalan que se manifiesta junto con la interacción entre la comunidad dentro del campus (*ver figura 2*).

Figura 2
Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del valor: Respeto



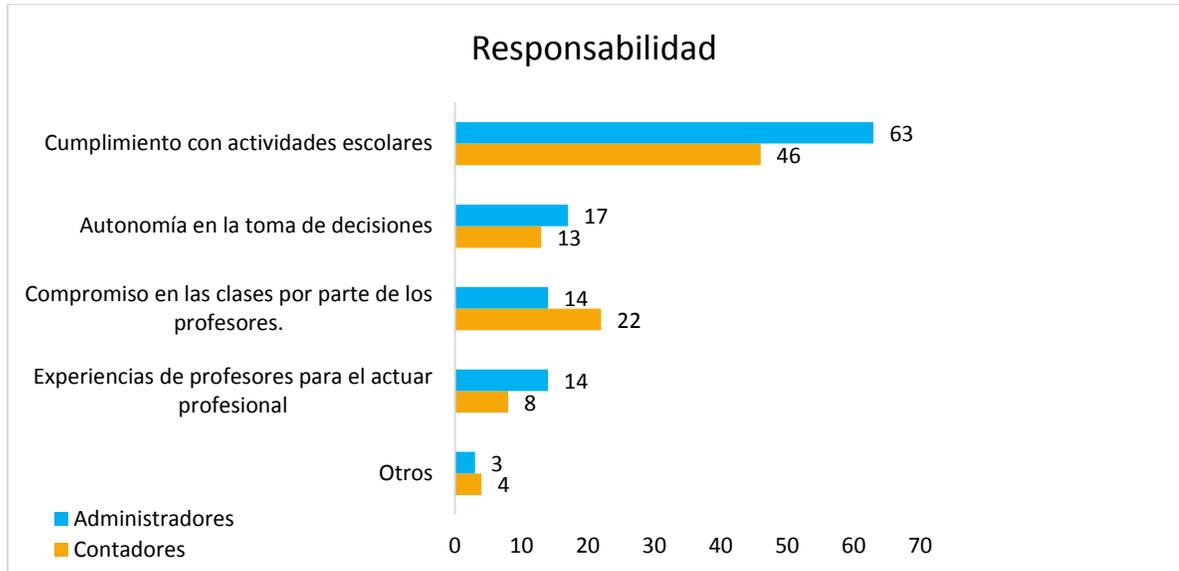
En este sentido, se puede observar la existencia de los resultados del valor respeto, donde la frecuencia de las respuestas tanto de contadores como de administradores coincidieron que en el caso del valor respeto se excluyan las conductas violentas y la no discriminación, con el fin de lograr un ambiente de armonía en la comunidad. Respecto a la subcategoría de *acato hacia las reglas para tener un mayor desarrollo académico*, se subraya la importancia de seguir las reglas acordadas en el salón de clases, así como las relaciones entre profesor-alumno y pares. No obstante, en una de las últimas subcategorías, los administradores consideraron con mayor frecuencia que el respeto se transmite a través de las actividades culturales, las cuales tienen que ver con la participación de los estudiantes en dichos eventos, teniendo una diferencia menor pero significativa entre administradores y contadores.

Tabla 8

Categoría central: Respeto (n=321)			
Promedio: 8.21			
Subcategorías	Contadores: 8.30 <i>f</i>	<i>%</i>	Administradores: 8.15 <i>Elementos clave</i>
Incidencia mediante la interacción en el campus para una convivencia sana	159	49.53	Se promueven las buenas conductas dentro de la comunidad universitaria para la creación de un ambiente de armonía.
A las diferentes formas de pensamiento	88	27.41	Existe tolerancia hacia los puntos de vista y expresiones orales dentro y fuera del salón de clases.
Exclusión de conductas violentas y la no discriminación	20	6.23	La creación de un buen ambiente se genera por la exclusión de conductas dañinas entre universitarios (pleitos, discusiones, agresiones físicas y/o verbales, displicencia, exclusión, etc.)
Interacción dentro del ambiente académico para la mejora del aprendizaje	20	6.23	Un ambiente de tolerancia, armonía y obediencia en las reglas de clase.
Transmisión del valor a través de actividades culturales	13	4.05	El valor es promovido mediante la asistencia a eventos culturales para la participación entre la comunidad universitaria.
Acato a los señalamientos institucionales y espacios	9	2.80	El cumplimiento hacia señalamientos y espacios se vuelven necesarios, para mantener el orden dentro de la institución (áreas para fumadores y no fumadores, mobiliario y estacionamientos)

Figura 3

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del valor: Responsabilidad.



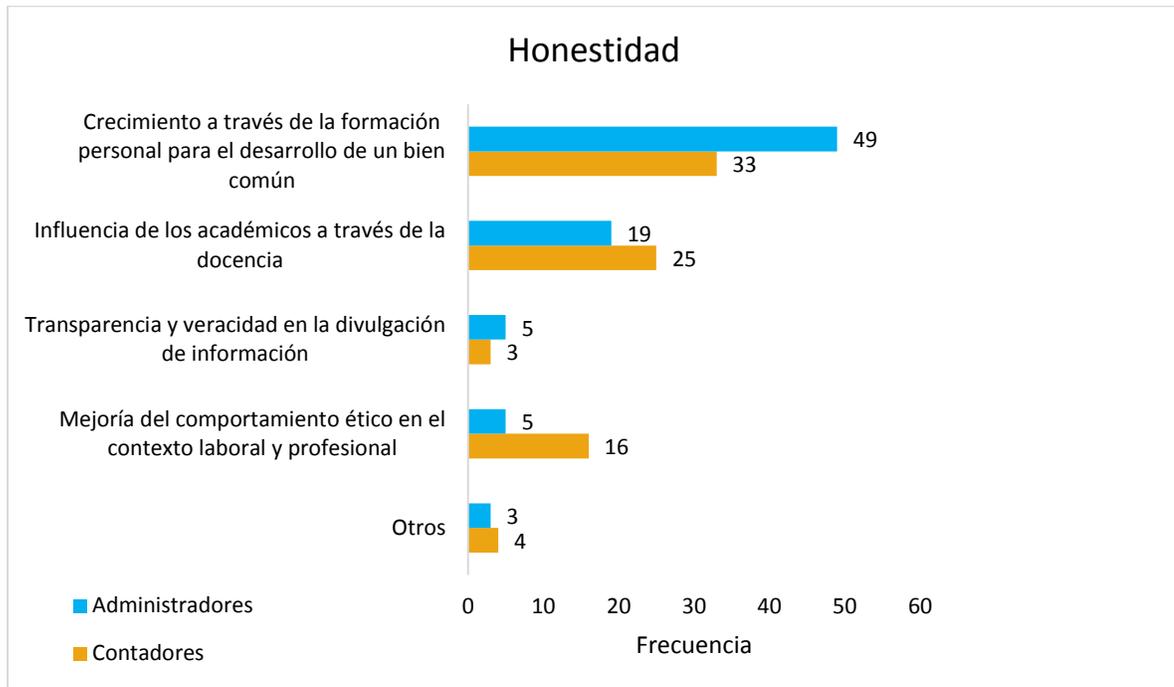
En la figura 3, se muestran las subcategorías correspondientes al valor responsabilidad, siendo el segundo valor más representativo que los estudiantes reflejan en mayor medida en el cumplimiento de actividades escolares, teniendo el mayor número de frecuencia entre los contadores y administradores. Por lo cual se menciona que existe un compromiso mayor en el desempeño académico y en las actividades que realizan para contribuir al mismo. En este sentido, en la segunda subcategoría *compromiso de los docentes con las clases*, los estudiantes respondieron que es importante la planeación e implementación de estrategias didácticas. En el caso de la *autonomía en la toma de decisiones*, las respuestas refieren que para ellos es importante tomarlas a pesar de las implicaciones en los resultados. Por otra parte, en la subcategoría *Enseñanza de los profesores en un actuar profesional*, se menciona que la contribución de experiencias de los docentes en cuanto a prácticas laborales es de gran apoyo y guía para los estudiantes en su actuar profesional.

Tabla 9

Categoría central: Responsabilidad (n=111)				
Promedio: 8.31				
<i>Subcategorías</i>	Contadores: 8.32			Administradores: 8.30
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>	
Cumplimiento con actividades escolares.	109	98.20	Los estudiantes se muestran mayormente comprometidos con sus estudios y actividades escolares desarrolladas en el salón de clases, tales como: la entrega de tareas, trabajos en equipo y asistencias.	
Compromiso en las clases por parte de los profesores.	36	32.43	El profesor sigue las indicaciones de sus planes de trabajo: desde la asistencia hasta la preparación de las clases, así como fomentar el pensamiento crítico en el estudiante.	
Autonomía en la toma de decisiones.	30	27.03	El estudiante expresa mayor independencia para hacerse cargo de sus decisiones y asumir las consecuencias.	
Experiencias de profesores para el actuar profesional.	22	19.82	Uno de los aspectos que definen particularmente a los docentes son: la responsabilidad social y las prácticas éticas aceptadas en cada profesión	

Figura 4

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del valor: Honestidad



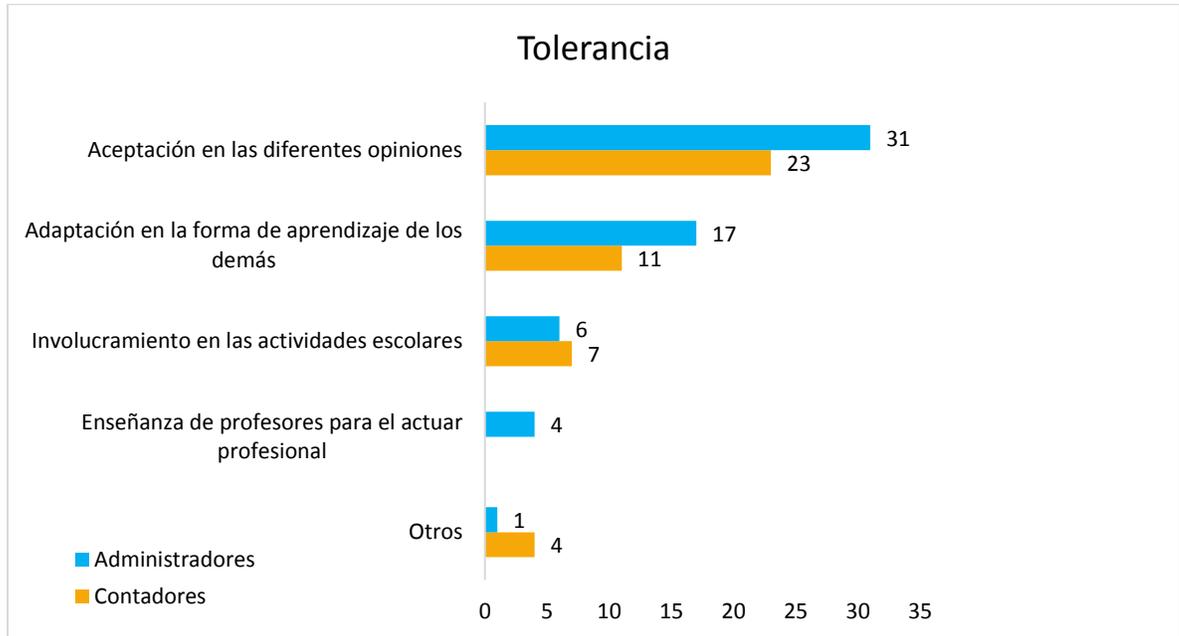
La figura 4 muestra como en las subcategorías señaladas, se promueve el valor honestidad, siendo el *Crecimiento a través de la formación profesional para el bien común* el primer lugar entre contadores y administradores, donde las respuestas más destacadas tienen que ver con la relación en la toma de decisiones para una convivencia cordial entre los estudiantes, así también a la honestidad de los estudiantes en la devolución de artículos perdidos en la Institución. En la segunda subcategoría, se muestra una frecuencia de mayor porcentaje (14.25%) de contadores, que consideran que el ejemplo de los profesores a la hora de fomentar el valor honestidad tiene una carga importante tanto en su ambiente profesional como laboral. Por otro lado, la *mejoría del comportamiento ético en el contexto laboral y profesional* tuvo mayor frecuencia para los administradores (9.5 %), las respuestas mencionan que el ejercer conductas positivas abre paso a un mejor desarrollo profesional dentro de la comunidad.

Tabla 10

Categoría central: Honestidad (n=168)			
Promedio: 8.11			
<i>Subcategorías</i>	Contadores: 8.15		Administradores: 8.07
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>
Crecimiento a través de la formación personal para el desarrollo de un bien común	82	48.81	Valor expresado con la coherencia y sinceridad al elegir alternativas que contribuyan un ambiente optimo a la comunidad (devolución de objetos perdidos y evitar el plagio).
Influencia de los académicos a través de la docencia	44	26.19	El fomento de este valor por parte de los profesores es una pieza esencial en la formación personal y profesional de los estudiantes.
Transparencia y veracidad en la divulgación de información	8	4.76	Se señala que los medios de divulgación institucionales actúan con transparencia al momento de comunicar información importante para los universitarios
Mejoría del comportamiento ético en el contexto laboral y profesional	21	12.50	Las acciones honradas (actuar con la verdad, evitar la corrupción) producen un impacto positivo para el desarrollo de la ética laboral dentro de la comunidad estudiantil.

Figura 5

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del valor: Tolerancia.



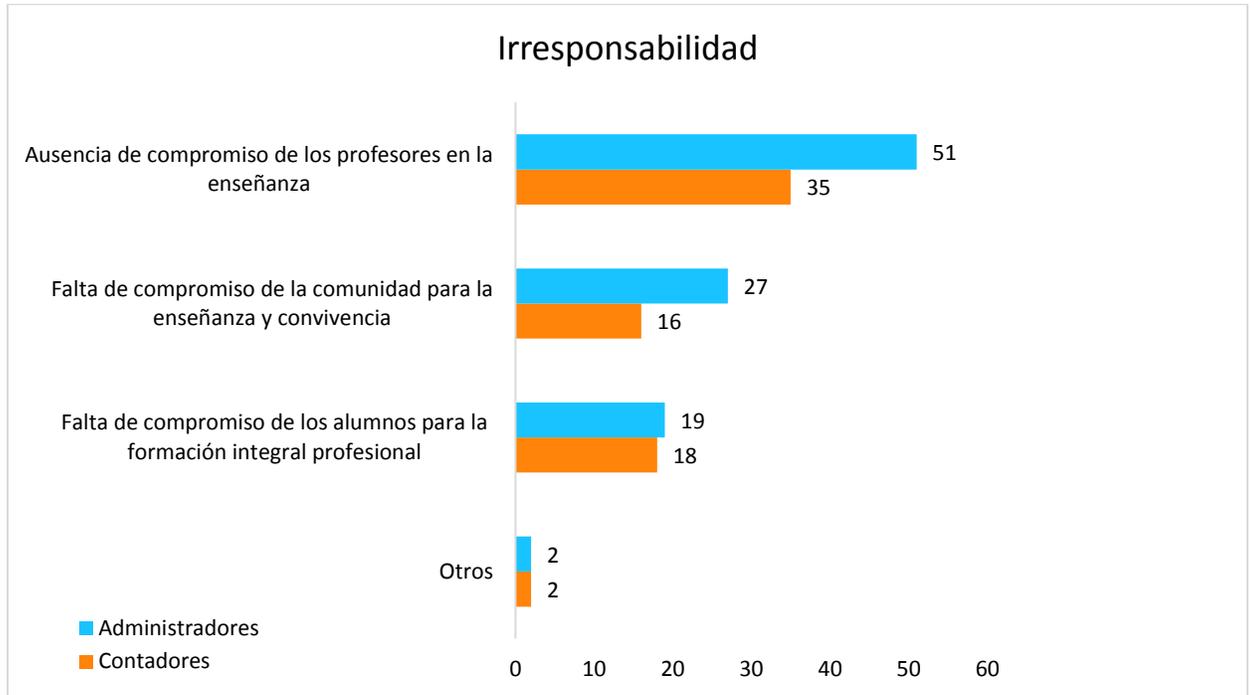
En cuanto como se promueve la tolerancia, en la figura 5 se muestran las subcategorías en donde la más representativa tanto para administradores y contadores es la *aceptación de diferentes opiniones*, la cual tiene que ver con el respeto a las diversas formas de pensar y cómo se puede interactuar de una manera en que nadie se sienta desplazado o con una falta de respeto. En segundo lugar, se encuentra la subcategoría de *adaptación en la forma de aprendizaje de los demás*, en la cual los estudiantes destacan que no todos aprenden de la misma manera y en ocasiones eso puede retrasar las clases, sin embargo, se realizan sugerencias en el salón de clases para que todos puedan tener un desarrollo académico satisfactorio. Finalmente, una categoría que sólo mencionaron los administradores fue la *enseñanza de los profesores para el actuar profesional*, la cual se refiere a la enseñanza de habilidades de responsabilidad social que son transmitidas de profesores a estudiantes.

Tabla 11

Categoría central: Tolerancia (n=104)			
Promedio: 8.02			
Subcategorías	Contadores: 8.22		Administradores: 7.86
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>
Aceptación en las diferentes opiniones	54	51.92	Convivencia respetuosa entre las diferentes opiniones que pueda haber en el salón de clases
Adaptación en la forma de aprendizaje de los demás	28	26.92	Profesores establecen distintas estrategias para las diferentes maneras de aprendizajes del alumnado
Involucramiento en las actividades escolares	13	12.50	Los docentes promueven el desarrollo de diferentes habilidades, como el manejo de la frustración y el promover el diálogo
Enseñanza de profesores para el actuar profesional	4	3.85	Uno de los aspectos que definen particularmente a los docentes al ejercer es la responsabilidad social y las prácticas éticamente aceptadas de cada profesión

Figura 6

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del antivalor: Irresponsabilidad



En cuanto a las subcategorías del antivalor de irresponsabilidad, los estudiantes señalaron que se promueven en una mayor medida a través de la ausencia de compromiso de los profesores en la enseñanza, esto tiene que ver con una falta de planeación y asistencia a la hora de impartir cátedra. En segundo lugar, se encuentra *la falta de compromiso de la comunidad para la enseñanza y convivencia*.

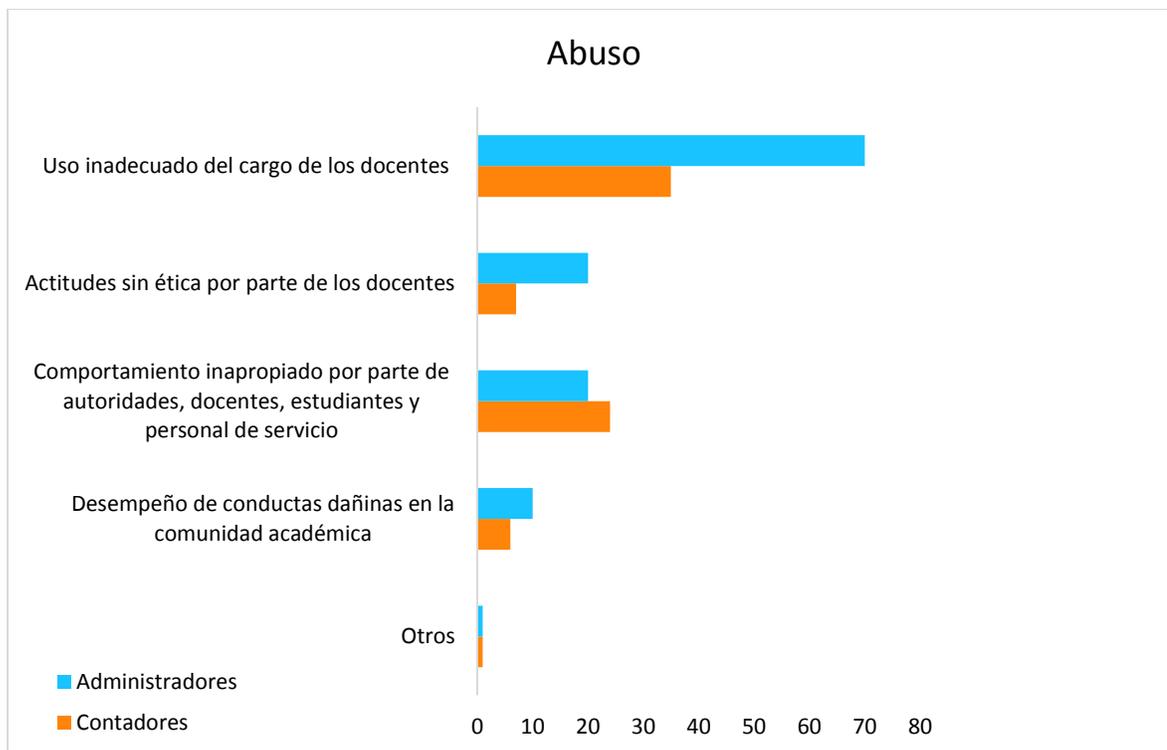
En la categoría 3, los estudiantes realizan un señalamiento a las actitudes negativas como el conformismo, copiar en los exámenes y el no cumplir con los señalamientos establecidos dentro del salón de clases (no comer, tirar basura) y esto trae consigo una afectación la interacción y desempeño académico.

Tabla 12

Categoría central: Irresponsabilidad (n= 175)			
Promedio: 8.26			
Contadores: 8.13		Administradores: 8.35	
<i>Subcategorías</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>
Ausencia de compromiso de los profesores en la enseñanza	86	49.14	Carencia de planeación y empeño con la impartición de clases por parte de los profesores.
Falta de compromiso de la comunidad para la enseñanza y convivencia	43	24.57	Existencia de situaciones diversas que se presentan en la institución afectando el ambiente, trabajo y colaboración.
Falta de compromiso de los alumnos para la formación integral profesional	37	21.14	Incumplimiento de actividades que favorecen el aprendizaje en la formación académica.

Figura 7

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del antivalor: Abuso



Sobre el antivalor de abuso, la subcategoría más presentativa fue el *uso inadecuado del cargo de los docentes* en donde la frecuencia de los administradores fue doble a la de los contadores, en esta categoría se mencionan el abuso de poder y el aprovechamiento de su posición para la realización de conductas negativas, por otro lado, la segunda subcategoría, *actitudes sin ética por parte de los docentes* tiene que ver con adquisición de libros o materiales en donde se ve favorecido el capital económico de los docentes. Acerca de la subcategoría de *desempeño de conductas dañinas*, se hizo mención las intenciones negativas que los profesores tienen que las alumnas.

Tabla 13

Categoría central: Abuso (n= 192)

Promedio: 8.37

Contadores: 8.32		Administradores: 8.40	
<i>Subcategorías</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>
Uso inadecuado del cargo de los docentes	105	54.69	Los profesores aprovechan su autoridad y la ejercen de manera desmedida.
Comportamiento inapropiado por parte de autoridades, docentes, estudiantes y personal de servicio	44	22.91	Los estudiantes identifican conductas inapropiadas en su entorno académico.
Actitudes sin ética por parte de los docentes	27	14.06	Los profesores realizan acciones arbitrarias e injustificadas hacia los estudiantes.
Admisión de conductas fuera del ámbito escolar	11	5.73	Desatención a conductas abusivas por parte de grupos de choque que buscan desestabilizar el orden, sobornos para conseguir algún beneficio - estacionamiento

Figura 8

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran la promoción del antivalor: Acoso

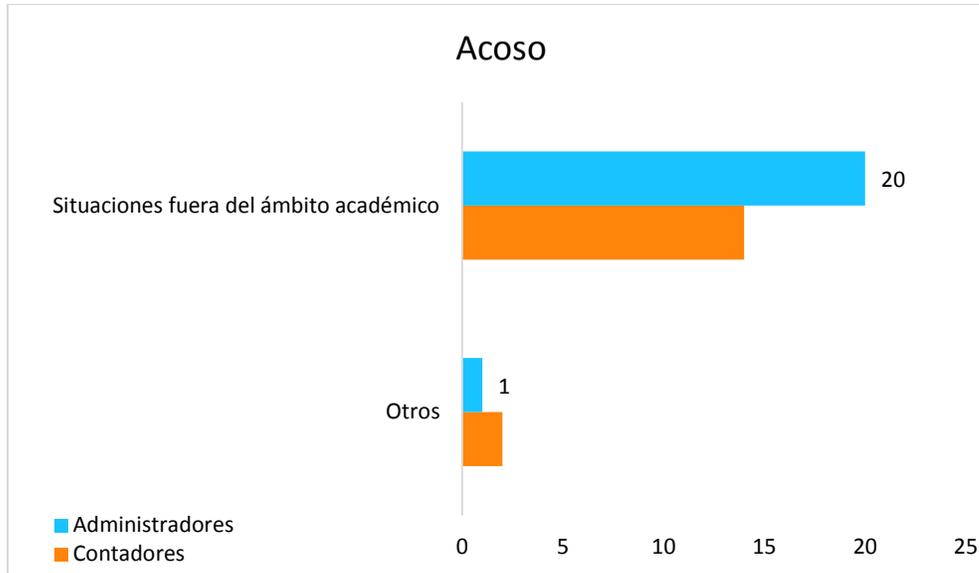
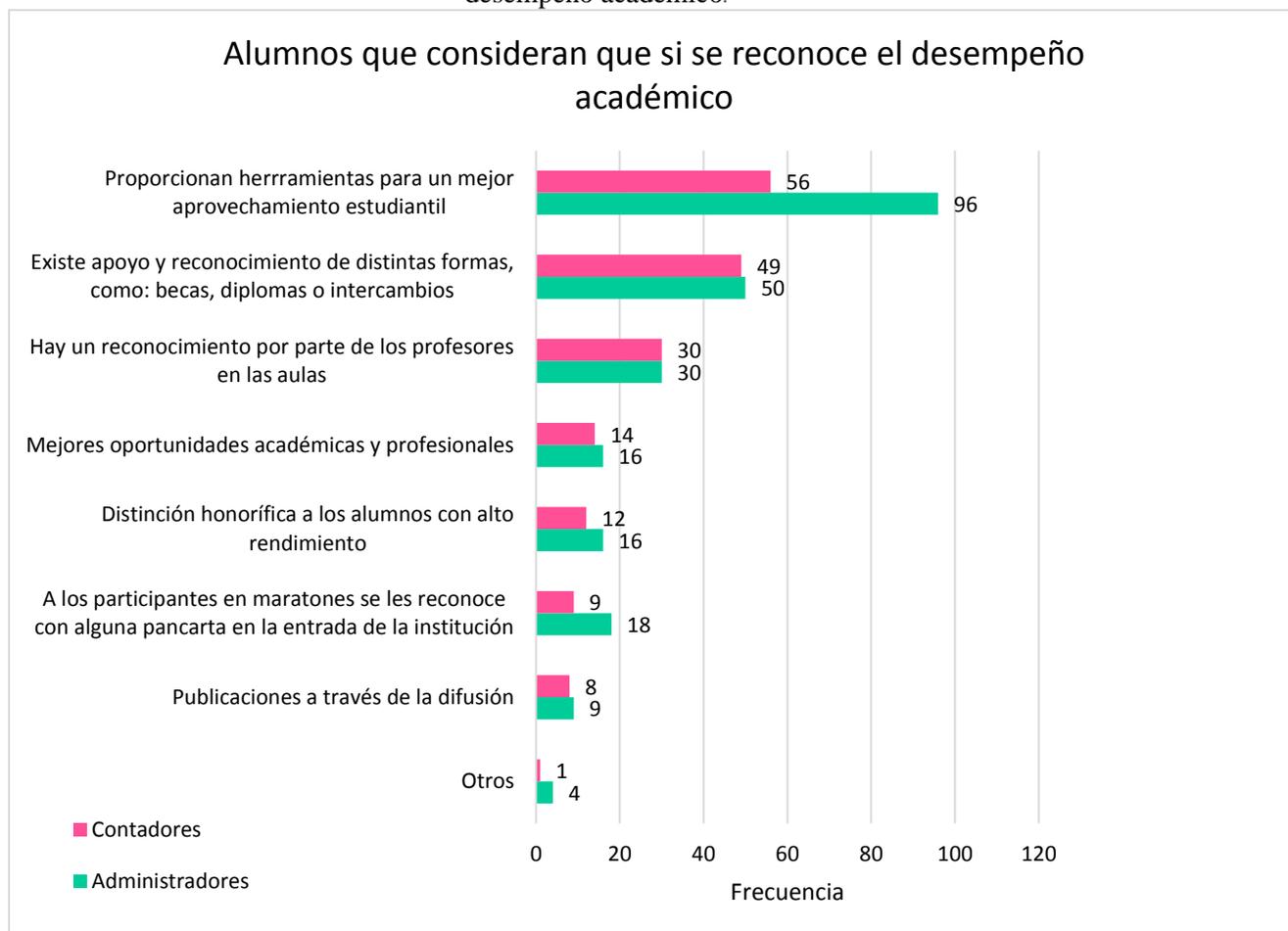


Tabla 14

Categoría central: Acoso (n=37)				
Promedio: 8.26				
Contadores: 8.06		Administradores: 8.44		
Subcategorías	f	%	Elementos clave	
Situaciones fuera del ámbito académico	34	91.89	Prácticas que afectan la integridad de los estudiantes, las cuales se ejercen desde profesores hacia el alumnado y dentro de la institución.	

Figura 9

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran que se reconoce su desempeño académico.



Respecto a la pregunta que tiene que ver con el reconocimiento del desempeño académico de los estudiantes, la subcategoría con mayor frecuencia fue *proporcionan herramientas para un mejor aprovechamiento estudiantil* la cual hace referencia a las diferentes constancias y reconocimientos curriculares que proporciona la institución a los estudiantes con un promedio alto. También se mencionó el otorgamiento de becas, diplomas e intercambio académico en donde los estudiantes señalaron que son las personas con mayor promedio quienes tienen un mayor acceso. Otras respuestas categorizadas fueron las oportunidades académicas y profesionales que ofrece la institución, como talleres y cursos para complementar el desarrollo académico. Por otro lado, se menciona a los participantes de maratones quienes los estudiantes mencionan que se les reconoce su esfuerzo en dichos eventos mediante lonas colgadas en la institución, así como programas en donde se celebra su participación. Finalmente se encuentra el reconocimiento del desempeño

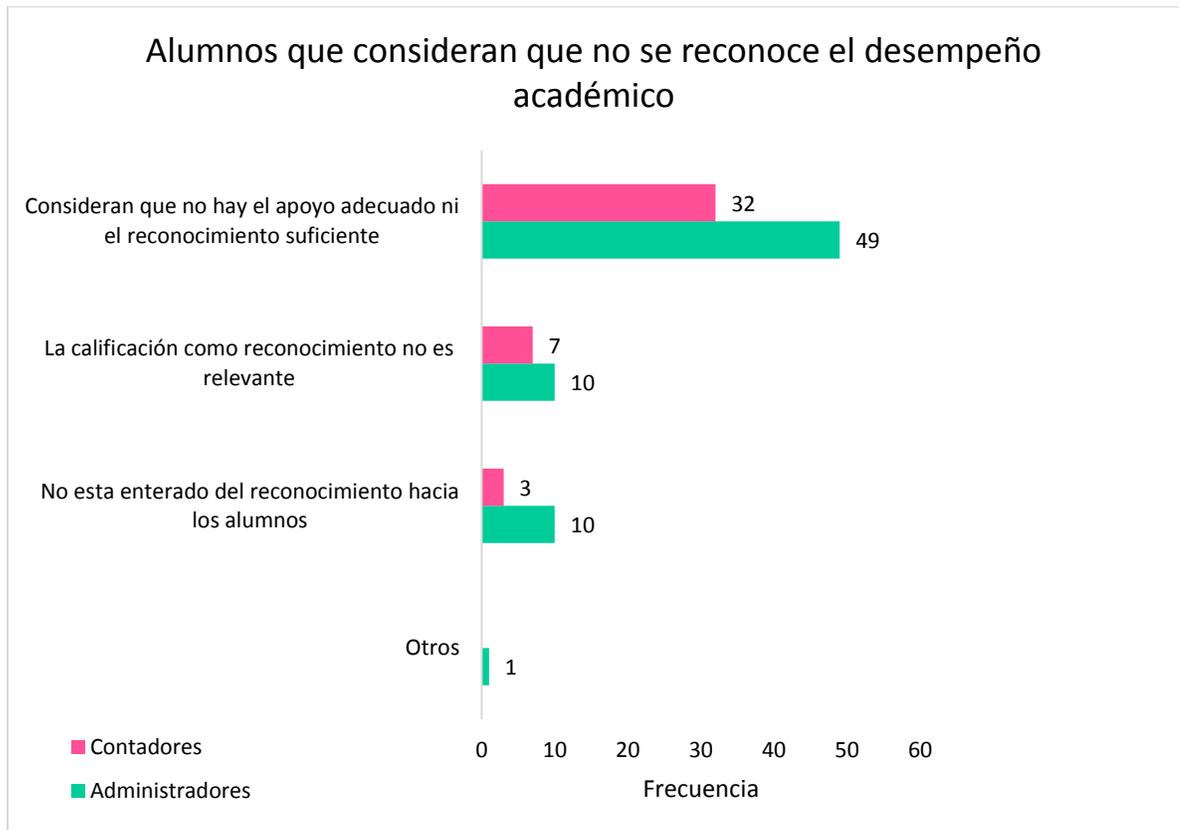
académico transmitido a través de las diferentes publicaciones de revistas o redes sociales con las que cuenta la institución.

Tabla 15

Categoría central: Alumnos que consideran que si se reconoce su desempeño académico (n=420)			
Promedio: 8.18			
Subcategoría	Contadores: 8.16		Administradores: 8.18
	<i>f</i>	<i>%</i>	Elementos clave
Proporcionan herramientas para un mejor aprovechamiento estudiantil	152	36.19	Mediante actividades (concursos, exámenes colegiados, etc.) que mejoran el desempeño académico.
Existe apoyo y reconocimiento de distintas formas, como: becas, diplomas o intercambios	99	23.57	Los estudiantes un aprovechamiento académico alto tienen la oportunidad de obtener algún tipo de beca (alimenticia, movilidad estudiantil, dinero, etc.). Además, son reconocidos con diplomas, cursos y talleres con valor curricular.
Hay un reconocimiento por parte de los profesores en las aulas	60	14.29	Existe empatía, apoyo, motivación, inspiración, retroalimentación, etc. Por parte de los docentes hacia los estudiantes, y esto hace que el aprendizaje y aprovechamiento sea cada vez mejor.
Mejores oportunidades académicas y profesionales	30	7.14	Mediante cursos gratuitos, mejoras en las instalaciones, becas, emprendimiento, facilidades, etc.
Distinción honorífica a los alumnos con alto rendimiento	28	6.67	Los promedios competitivos reciben incentivos, como: la medalla Gabino Barrera
A los participantes en maratones se les reconoce con alguna pancarta en la entrada de la institución	27	6.42	Adquisición de experiencia profesional y formación académica por participar en un maratón
Publicaciones a través de la difusión	17	4.04	Dar a conocer los logros de los estudiantes en redes sociales, gaceta, revistas y otros medios.

Figura 10

Formas en que la comunidad de administradores y contadores de la Institución consideran que no se reconoce su desempeño académico.



Acerca de las subcategorías en donde los estudiantes que consideran que no se reconoce su desempeño académico (ver figura 10), se enfatizó que no existe un apoyo ni reconocimiento suficiente por parte de la institución, también destacaron respuestas relacionadas a la falta de implementación de medidas para reafirmar el potencial de los estudiantes. Las subcategorías siguientes se centraron en temas que tienen que ver con la poca relevancia que representa para los estudiantes el que se reconozca su desempeño académico, ya que consideran que la calificación de una materia no representa completamente su aprendizaje. Por último, se hace mención en que los alumnos no cuentan con el conocimiento de estímulos otorgados por la institución.

Tabla 16

**Categoría central: Alumnos que consideran que no se reconoce su desempeño académico
(n=124)**

Promedio: 8.29

Contadores: 8.32			Administradores: 8.28
<i>Subcategoría</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Elementos clave</i>
Consideran que no hay el apoyo adecuado ni el reconocimiento suficiente	81	65.32	Los alumnos creen que no hay los incentivos necesarios porque son anticuados y no se sienten valorados.
La calificación como reconocimiento no es relevante	17	13.71	Los alumnos consideran que la calificación no es objetiva, solo es un indicador y muchas veces no refleja el aprendizaje real.
No está enterado del reconocimiento hacia los alumnos	13	10.48	El alumno no ha visto, escuchado, enterado sobre algún incentivo hacia un estudiante.
No tiene relevancia para los alumnos	10	8.06	No es importante para el estudiante recibir algún reconocimiento

4.6 Discusión

El objetivo del trabajo fue identificar los elementos que incidían en el desempeño académico desde una perspectiva de cultura y valores de los estudiantes pertenecientes a las carreras de contaduría y administración de una IES.

En la cuestión de valores, más específicamente del grado de responsabilidad que representan los profesores con los estudiantes, los estudiantes destacaron que la enseñanza del profesor para el actuar profesional es primordial, pues se pueden dar una idea de lo que pueden esperar a la hora de entrar a laborar o bien si ya se encuentran laborando, les ayuda a la hora de tener interacción con su equipo de trabajo, de acuerdo con López & Zubillaga (s.f.) el rol del maestro es esencial en la formación de los estudiantes, yendo más allá del conocimiento

académico, enseñando actitudes y formas de interacción a través de la práctica profesional individual. En este sentido, se menciona en el valor de responsabilidad, situando las frecuencias de administradores mayor a la de contadores, se colige que existe una mayor frecuencia ya que tradicionalmente los administradores comienzan a laborar a partir del 5° o 6° semestre a diferencia de los contadores quienes aproximadamente empiezan a laborar desde 3° semestre.

Asimismo, en las primeras subcategorías de respeto se destacó la presencia de conductas positivas dentro de la comunidad como: tolerancia a los puntos de vista y exclusión de conductas dañinas que pudiera afectar a los estudiantes o maestros, acatar las reglas y cumplimiento con las actividades escolares como la asistencia a clases. Resultados semejantes se presentaron en la investigación de Cano & Robles (2018) pues sugieren que algunos de los factores con mayor importancia para el desarrollo de los estudiantes es el ser tratados con comprensión, amabilidad y respeto en su ambiente externo.

En el valor tolerancia los estudiantes señalan que se promueve por medio de la adaptación a la forma de aprendizaje de los demás, esto se refiere a que están conscientes de que no todos aprenden de la misma manera y es por eso por lo que dentro del salón de clases se realizan recomendaciones y sugerencias de planes de trabajo para evitar rezagos, mencionan que realizan recomendaciones como: clases con mayor dinamismo y actividades prácticas. Vivas et al (2019) concluyeron que, dentro de las relaciones positivas entre el aprendizaje y el desempeño académico fueron la facilitación de actividades didácticas, visuales y verbales.

Por otro lado, en el desempeño académico se concluye que los estudiantes de primeros semestres muestran una apertura a las actividades en conjunto y el trabajo en equipo, esto gracias a que se conocen mejor y han configurado una interacción entre los mismos, difiriendo al resultado propuesto por Cano & Robles (2018) acerca de la responsabilidad en el desempeño académico de estudiantes de primeros semestres, ya que concluyen que el bajo desempeño académico está fuertemente asociada la baja actitud hacia trabajos en equipo y la conducta negativa a trabajos en equipo.

De igual forma, en cuanto al reconocimiento del desempeño académico, los estudiantes indicaron que el reconocimiento por parte de los docentes es un signo de motivación e inspiración y por ende hace que su aprendizaje, aprovechamiento, crecimiento académico sea mejor, de acuerdo con Guzmán et al (2016) mencionan que el reconocimiento al desempeño académico por

parte de los profesores tiene un gran peso para los estudiantes quienes mencionan que aparte de aprender, les es importante contar con valoraciones positivas de sus profesores, esto permite brindar una orientación hacia sus metas.

4.7 Hallazgos

- Tanto los contadores y administradores coinciden en que el promover valores como respeto, responsabilidad, tolerancia y honestidad es clave para que la interacción entre la comunidad sea positiva. Asimismo, también su desempeño académico se ve influenciado por los mismos valores, por ejemplo, en el caso de los estudiantes que llegan a tener problemas para adaptarse al ritmo de trabajo (cuales sea su motivo: diferente forma de aprendizaje, saturación de actividades laborales, situaciones personales), los compañeros ejercen empatía y toman una decisión referente a la manera de trabajar con los profesores.
- Los estudiantes señalaron que el acompañamiento de los profesores representa una figura de guía, pues proporcionan herramientas como principios personales y profesionales que puede aplicar en los diferentes ámbitos en donde se desenvuelvan.
- Se destacó que, en los antivalores, fueron los administradores quienes señalaron con más frecuencia las prácticas negativas como la ausencia de compromiso de los profesores a la hora de la planeación e impartición de clases. Resaltaban acciones vinculadas al aprovechamiento de sus funciones como docentes para ejercer acciones arbitrarias hacia los estudiantes. Por último, en las situaciones fuera del ámbito académico, se analizó que existen prácticas que afectan la integridad, principalmente de las alumnas como el acoso y abuso.
- Respecto al valor de respeto, los estudiantes de administración consideraron con una frecuencia mayor que este valor se transmite a través de las actividades culturales, en donde se cuenta con la participación de la comunidad, teniendo una diferencia entre administradores y contadores.

Conclusiones

La presente investigación resalta la formación académica de los estudiantes, a través de su cultura, valores y creencias, los cuales forman parte de su convivencia y desarrollo dentro del ambiente académico y muestran la importancia que pueden llegar a tener estudios como este para lograr entender desde una perspectiva diferente el panorama que viven alrededor de su estancia en la universidad.

Entre los hallazgos con mayor frecuencia representativa, se encontraron: el desarrollo de prácticas responsables por parte de docentes y estudiantes para convivir en un entorno de armonía y poder llevar a cabo la educación de forma óptima y en mejores condiciones. La influencia hacia el mejoramiento del aprendizaje y la profundización en este para lograr obtener un criterio propio fundamentado en los conocimientos adquiridos, así como también la implementación de actividades con fines culturales para lograr que la participación de los universitarios en ellas enriquezca su espíritu.

Finalmente, el enfoque humanista a través de la cultura en el entorno universitario, así como la implementación de valores, hacen notar la diferencia ante una institución que complementa y conecta perfectamente los conocimientos teóricos con la realidad, mismos que influyen en el desarrollo académico, personal y profesional de los estudiantes.

Referencias

Aldana, K, Pérez de Roberti, R, & Rodríguez Miranda, A (2010). *Visión del desempeño académico estudiantil en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado*. Compendium, 13(24),5-21. [Fecha de Consulta 30 de Julio de 2021]. ISSN: 1317-6099. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88017685002>

Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (21 de Abril de 2021). Obtenido de ANUIES: <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies>.

Atilano, J. M. (2010). *Historia de la contabilidad y los costos*. México: Colegio de contadores públicos.

Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Anagrama.

Bourdieu, P. (2000). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Cajas Bravo, V., Paredes Pérez, M.A., Pasquel Loarte, L., Pasquel Cajas, A.F. (2020). Habilidades sociales en engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Comunicación y desarrollo*, 11(1), 77-88. [Fecha de consulta 29 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>

Cano Celestino, M.A. & Robles Rivera, R. (2018). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. Vol 15. No. 35. [Fecha de consulta 2 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.31206/rmdo072018>

Carrillo Regalado, S. & Ríos Almodóvar, J.G. (2013). Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista de la Educación Superior*. Vol XLII (2). No. 166. [Fecha de consulta 2 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60428972001>

Cartagena Beteta, M. (2008). Relación ente autoeficacia y el rendimiento escolar y los hábitos de estudio en alumnos de secundaria. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación*. Vol. 6. No. 3. [Fecha de consulta 29 de julio de 2021]. Disponible en: <http://www.rinace.net/arts/vol6num3/art3.pdf>

Catácora, F. (1998). *Contabilidad: La base para las decisiones gerenciales*. McGraw-Hill Interamericana Editores. Caracas, Venezuela.

Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2014). *Normas de Información Financiera (NIF)*. México. Novena edición.

Cruz del Castillo, C., Díaz-Loving, R., & Miranda Nieto, E. (2009). Construcción de una escala sobre normas y valores en universitarios mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología*.

De la Rosa, A, A. (1997). *Cultura. Organización y Sistemas de Educación Superior: El caso de los trabajadores administrativos de la UAM.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Edel Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(2),0. [Fecha de Consulta 30 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55110208>

Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general.* México: Herrero Hermanos.

Garbanzo Vargas, G. M. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Revista Educación, 31(1),43-63. [Fecha de Consulta 30 de Julio de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031103>

Gray, R. (2000). *Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting & attestation: a personal perspective (Draft 2B).* United Kingdom: University of Glasgow.

Guerrero, O. (s.f.). Acerca de la Cultura Administrativa. 57-89.

Guzmán, R., Riojas, L.E, Vásquez, J. (2016). La orientación a metas y desempeño escolar en estudiantes universitarios del Noreste de México. INVURNOS. Vol. 11. Ed.1. Universidad de Sonora. [Fecha de consulta: 5 de septiembre de 2021].

Hinojosa Córdova, L. (2012). Consumo de prácticas culturales de la comunidad universitaria de una Universidad mexicana. Comunicación y riesgo: III Congreso Internacional. Asociación Española de Investigación de la Comunicación. AE-IC 2012. Tarragona. España.

Horngren, C. y Harrison W. (1991). *Contabilidad.* Prentice Hall Hispanoamericana. Barcelona, España.

Infante L. A. et. al.. (2015). *Código de Ética Profesional.* 08 de diciembre 2021, de Instituto Mexicano de Contadores Públicos Sitio web: http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2015/12/Codigo_de_Etica_Profesional_10a_ed1.pdf

Jamil, I. (1998). Cultura administrativa: una forma de comprender la administración pública en distintas culturas. *Gestión y Política Pública. Vol III.*

Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Administración Contemporánea.* Ciudad de México: McGrawHill.

Kahn, J. S. (s.f). *El Contexto de la Cultura: textos fundamentales.* Barcelona: Anagrama.

Koontz, H., Cannice, M., & Weihrich, H. (2017). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación.* Ciudad de México: McGrawHill.

López, P., Zubillaga, A. (s.f.) Desde una perspectiva humanista, ¿En qué valores formar al administrador que cruza el siglo XXI?. Gestión y Estrategia

Machado, M. A. (2004). *Dimensiones de la contabilidad social*. 22 de diciembre 2021, de Revista Internacional Levis de Contabilidad y Auditoría Sitio web: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33157659/Articulo_Balance_social-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1650047001&Signature=VRmdPV3B57dU13VtJxBA0HVPfgTAxrHF6VmnBP-D3P3FpDyvdYRVD9Rb-mkk1~yuqPkedK5UeQucEmOT9zOEc~bKHsLseP-RkaugqpkJQjpLM2OfCn8P3v1ag10Uxk0Ckx-yPH5YlgZmARKQ173J4jI-ysbjkMpVvQn8f5pvgevv2A~AUng80~WWpmd9kfJ6K9LrIzCF5b6LbYreYz76rxqqLRHptAM-DnuweXE4-AEx4b4ZAfoajpzvrMNtVdied50j1IDWVWs9AXt56d6wiB~BtH5NzdOGFidu~Ntx1UB3CTr83G-BkHI0nrMmD5QaI~9HI3Mb-Fq4WtgHtZySFg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Malinoski, B. (1944). *Una teoría científica de la cultura*. Madrid, España.: Sarpe.

Mederos Piñeiro, M. (2014). La convivencia entre los estudiantes universitarios: su atención desde el proyecto educativo de la carrera. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.

Mayo, E. (1933). *Problemas Humanos de una Civilización Industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Olivares, A. H. (2013). *Teoría y doctrina contable*. La Paz: Fondo Editorial de la Universidad Continental.

Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Barcelona, España: Ediciones Orbis S.A.

Palacios Delgado, J.R & Andrade Palos, A. (2007). Desempeño académico y conductas de riesgo en adolescentes. *Revista de Educación y Desarrollo*. [Fecha de consulta 2 de septiembre de 2021]

Redondo, A. (2001). *Contabilidad General*. Ed. Norma. 2da. Ed. Caracas, Venezuela.

Reyes Ponce, A. (2007). *Administración Moderna*. Ciudad de México: Limusa.

Riveros-Rosas, A., Barona-Peña, R. M., & León-Solís, K. (2013). Tan cerca y tan lejos: Los valores de profesores y alumnos al interior del aula. *XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (pág. 16). Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Romero, A. J. (2010). *Principios de Contabilidad*. México: McGraw-Hill.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. New Jersey, EUA.: John Wiley & Sons.

Taylor, F. W. (1911). *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos.

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. Ciudad de México: Patria.

Vivas, R., Cabanilla, E. y Vivas, W. (2019). Relación entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico del estudiantado de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Central del Ecuador. *Revista Educación*, 43(.), 468-482 [Fecha de consulta 2 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415039>

Zapata Domínguez, A., & Rodríguez Ramírez , A. (2017). *Gestión de la cultura organizacional*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.

2. Claudio Bernard Aportes a la Medicina.

http://www3.gobiernodecanarias.org/aciisi/cienciasmc/web/biografias/claude_bernard.html

ANEXOS

d) Poco o nada
¿Por qué?

4) Como estudiante, ¿Qué esperas de la FCA? (Puedes marcar más de una opción, pon un 1 a la que sea más importante para ti, un 2 a la segunda más importante y así sucesivamente hasta el 8 en caso de que todas te parezcan importantes, pueden ser menos)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Vinculación con las empresas | <input type="checkbox"/> Becas de intercambio académico |
| <input type="checkbox"/> Preparación académica | <input type="checkbox"/> Conocimientos necesarios para emprender mi propio negocio |
| <input type="checkbox"/> Preparación personal | <input type="checkbox"/> Conseguir un buen trabajo |
| <input type="checkbox"/> Preparación profesional | <input type="checkbox"/> Trabajar y estudiar |

5) ¿Qué ha cambiado de tu comportamiento desde que formas parte de la FCA?

En lo personal:

En lo académico:

En lo profesional

6) Qué haces diferente cuando convives con:

Mis papás:

Mis amigos:

Mis profesores:

Mi pareja:

7) Hay algo de ti mismo que trates de destacar cuando estás en la FCA? (por ejemplo: habilidades, características personales)

8) ¿Qué diferencias has notado en tu forma de ser desde tu ingreso hasta la actualidad en la FCA?

Ámbito académico:

Ámbito personal:

9) ¿Qué elementos tomas en cuenta para tomar una decisión en la FCA?

Ámbito académico:

Ámbito personal:

10) ¿Te parece que en la FCA se promueven algunos valores?
¿Cuáles serían y cómo se promueven?

Valores	Se promueven cuando:
1	
2	
3	
4	

11) ¿Te parece que en la FCA se promueven conductas negativas? (deshonestidad, abuso, irresponsabilidad, simulación) ¿Cómo se promueven?

Conducta negativa	Se promueven cuando:
1	
2	

3	
4	

12) En la siguiente tabla escribe tres eventos que te parezcan importantes en la FCA (por ejemplo: semana académica, del emprendedor, concursos, conferencias, eventos deportivos, etc.) y jerarquízalos del uno al tres donde uno sea el más importante, y llena la siguiente tabla.

Evento	Jerarquía (1 – 3)	¿Por qué me parece importante?	¿Qué valores/ o defectos noto?

13) ¿Hubo alguien especialmente relevante que te haya resultado inspirador? ¿Quién fue y por qué?(no hay problema si no quieres decir quién)

14) Conforme tu desarrollo académico, ¿cómo te has visualizado profesionalmente?

- a) En una empresa
- b) Como emprendedor
- c) Como docente
- d) Como investigador
- e) Otro: _____

15) ¿Qué te ha inspirado a visualizarte así?

- a) Las materias
- b) Los compañeros
- c) Docentes
- d) Los medios
- f) Otros: _____

16) ¿Qué acciones podrías realizar para comprometerte más con tu aprendizaje en la FCA?

17) ¿Te parece que en la FCA se reconoce el esfuerzo/ desempeño de los alumnos?

Si:

No:

¿Por qué?

18) ¿De qué otras formas se puede reconocer el desempeño?

19) ¿Qué propondrías para mejorar las condiciones de los estudiantes en la FCA?

20) ¿Qué te parece que compone la identidad de la FCA?
