

## **“Cultura estudiantil; estudio en una Institución de Educación Superior, en Ingeniería”**

**Dr. Angel Machorro Rodríguez**

Profesor Investigador del I.T. de Orizaba, México [anmar51@hotmail.com](mailto:anmar51@hotmail.com)

**Dr. Edmundo Resenos Díaz**

Profesor Investigador del I.P.N., México, [eresenos@yahoo.com](mailto:eresenos@yahoo.com)

**Ing. Antonio Sánchez Díaz**

Egresado del I.T. de Orizaba, México, [Antonio\\_sd@hotmail.com](mailto:Antonio_sd@hotmail.com)

### **Resumen**

Proyecto de cultura estudiantil que da explicación del comportamiento de los estudiantes en un centro de educación superior, hallazgos:

- En el lenguaje de los alumnos, existe inclinación a ser vulgar y grosero, con modismo, utilizando los apodos entre compañeros.
- Los rituales de iniciación o de pertenencia a la institución es de los pelones en el sexo masculino.
- No existe cohesión entre compañeros, no se unen a las manifestaciones de protesta cuando las hacen sus líderes.
- Exista un comportamiento de irresponsabilidad y destrucción hacia la institución en sus activos; muebles de los salones, paredes, baños, jardines.
- Alumnos que ingresan al Instituto en estado de ebriedad, cerca del 50% de alumnos responden que algunas veces han visto esta actuación por parte de sus compañeros
- No existe un compromiso real con su carrera manifiestan que el 25% ninguna vez y 43% algunas veces dedica al menos media hora por materia diariamente.
- Llegan tarde a sus clases, mostrando que el 58% siempre y 24% casi siempre han tenido compañeros con estas características.
- Es común copiar en los exámenes; 25% casi siempre y 40% siempre han tenido compañeros que copian en los exámenes.

Palabras Clave: Cultura, Instituto, Estudiantil, Organización, Lenguaje

### **Cultura**

La interrelación de los elementos mencionados con anterioridad conforman lo que se conoce como cultura organizacional o cultura corporativa; definiendo un poco mejor este término se puede citar a Stephen P. Robins. (1991).se refiere a cultura organizacional como un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distinguen a una organización de las otras, percepción común mantenida por los miembros de la organización; sistema de significados compartidos. La cultura condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es ella quien determina en el recurso humano su arraigo, permanencia. Generando en él, la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. Tomando en cuenta lo dicho anteriormente se infiere que la Cultura organizacional es un de las mayores fortalezas de la organización si esta se ha desarrollado adecuadamente, en caso contrario, se constituye una de las principales debilidades.

Por lo tanto la cultura organizacional es un integrador de todas las organizaciones y/o acciones que se llevan a cabo, por ende es uno de los factores determinantes en la eficacia del recursos humano; de la aceptación de ella depende los niveles de productividad, calidad que se ofrezca para que se concretan los objetivos de la organización. Por lo tanto toda institución posee, su propia cultura, tradiciones, normas lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, por este motivo difícilmente las instituciones reflejan culturas idénticas, estas son casi tan particulares como las huellas digitales en los humanos

### **Planteamiento del problema.**

En la institución existen anomalías desde el punto de vista de los administradores y personal docente, entre otros se observa que los estudiantes; Arrojan basura en el piso dentro y fuera de las aulas, pintan y rayan paredes y bancas, llegan tarde a sus clases, platican con palabras obscenas, contestan y utilizan el celular dentro de las clases, no respetan a los profesores, no se respetan entre compañeros. En resumen el comportamiento de los estudiantes del Instituto no es el esperado de acuerdo las buenas costumbres potables para la sociedad.

### **Justificación**

El presente proyecto de investigación busca obtener la medición de la cultura organizacional en los estudiantes del Instituto para hacer propuestas de modificación que ayuden a alcanzar un mejor ambiente y conservación los recursos del Instituto, logrando así mejorar las relaciones entre las personas que interactúan dentro del instituto para hacer una institución competitiva con un alto de desempeño. Se justifica por la búsqueda de los juicios teóricos que sustentan a la cultura estudiantil como elemento fundamental que facilita a todos los integrantes de esta organización asociarse y participar activamente en el logro de mejores actitudes hacia la institución.

Los elementos utilizados en este estudio son seleccionados en base a la frecuencia observada en los usos y costumbres de los estudiantes del Instituto cuyo número es superior a los 5000 alumnos donde las mujeres representan el 30 % aproximadamente, y que el lugar de origen de los mismos es de diversos lugares de la república, pero principalmente del estado de Veracruz. Otra observación es que la encuesta se aplica solo a estudiantes, dejando para trabajos futuros la aplicación a personal docente, de servicios, empleadores y padres de familia.

De esta forma, la utilidad de la investigación se ubica en servir de apoyo para orientar a los aspectos teóricos dirigidos al desarrollo de la cultura en las Instituciones con énfasis en el sector educación.

### **Institución en estudio**

#### **Objetivos**

Para poder responder al compromiso que tiene con la ciudadanía se ha especificado de manera clara su misión, visión valores que son una base fundamental y que estructuran toda su forma en cuanto a su función como tal una institución educativa manifestándola de la siguiente manera:

Misión: Contribuir a la conformación de una sociedad mas justa, humana y con amplia cultura científico-tecnológica, mediante un sistema integrado de educación superior tecnológica, equitativo en su cobertura y de alta calidad.

Visión: El Sistema SNIT se consolidara como un sistema de educación superior tecnológica de vanguardia, así como uno de los soportes fundamentales del desarrollo sostenido, sustentable y equitativo de la nación y del fortalecimiento de su diversidad cultural.

## **Costumbres que adoptan los alumnos del instituto**

### **Uniforme.**

Aunque no se cuenta con uniforme escolar oficialmente escrito en algún reglamento interno las jovencitas han adoptado un uniforme que imprescindible, que es el usar pantalones de mezclilla que por lo general son azul esto en ambos sexos y se puede presumir que es casi imposible encontrar una alumna con falda, los jeans que es como se conocen en los alumnos. En los varones son las gorras de equipos de fútbol o de béisbol, que ya ni para entrar al salón de clases no se quieren descubrir la cabeza

### **Novatada**

Cada alumno que ingresa a esta institución tiene que pasar por una “novatada” que consiste en todo un ritual, es una costumbre que un acto de raparlo o cortarle el cabello de tal manera que el se vea en la penosa necesidad de raparse. Y aunque se toman medidas para impedir esto aun continúa, como lo es la asignación personal de Sistema de Seguridad Bancaria Industrial y Comercial en lugares estratégicos y cuya función es de reportar y solicitar la credencial del alumno que sea sorprendido en este acto para que el responsable sea sancionado aunque esta acción es considerada parte de una tradición, es importante evitar ya que sean escuchados casos de violencia, amenazas por parte de los alumnos que cortan el pelo

### **Piropos**

Aunque en realidad no se puedan considerar piropos ya que su resultado es el de hacer sentir centro de atracción e incluso sentir mal, por parte de quien lo recibe el piropo y es que se observe que cuando una compañera lleva una minifalda o unos jeans muy ajustados pasa por un pasillo o llega cuando los demás están ya en el estadio o gimnasio auditorio recibe chiflidos, gritos groseros como por ejemplo: culo, mamacita, merezco, etc. esto ocurre en horas en que hay reunión sindical o algún evento, partido de fútbol, béisbol, basketbol, etc.

### **Lugares que visitan los alumnos**

Los sitios que son visitados comúnmente por los estudiantes cuando están en el horario de clase o en el instituto y tienen horas libres o incluso cuando no quieren entrar a clases. Por supuesto el más conocido y creo que es ya parte de la tradición, ya que generaciones pasan y todos conocen “El Bar de Doña Pelos” es conocida por el sobrenombre de “Doña pelos” definitivamente este es mas visitados y conocidos por todos.

- Bar “Doña pelos”
- Bar “El morro”
- Billares “La Estrella”
- Discotec “Génesis”
- Video juegos “play zone”
- Caber café “El Intoc”
- Caber Café “Win 1 al 3”

### **Lenguaje común en los alumnos.**

Se considera parte del lenguaje de los alumnos, ya que si se camina por los pasillos se podrá escuchar este lenguaje con facilidad y todos entiende el significado de cada una de estas palabras que al parecer son parte de la cultura de los estudiante del instituto y para sostener lo dicho anteriormente se realizaron algunas grabaciones en audio en el instituto que están contenidos en el CD adjunto en este proyecto, en la tabla 1, se muestran las palabras que mencionaron los alumnos y se registro la frecuencia de las palabras, y en la tabla 2 se hace un inventario de palabras usadas por los estudiantes.

**Tabla 1.- Frecuencia de las grabaciones de audio.**

Palabra	Frecuencia	Palabra	Frecuencia
a mendigo	2	mamona	3
a huevo	4	neta	1
cabrón	9	no mames	9
cae gordo	1	no manches	1
cague	3	hocico	2
cañón	2	pajareando	1
carnal	2	pelas	3
chido	3	pendejo	4
chingo	3	perrón	1
choto	2	pinche	6
castroso	2	piquetes	3
culero	4	porquería	1
desmadrar	2	puta madre	15
empedar	1	puto	7
a la madre	16	qué onda	3
feria	1	que pedo	9
gandaya	1	se pasa de madres	2
gañote	1	sobre	2
güey	118	tragaste	1
hijo de la chingada	4	varo	2
joto	2	vato	1
loco	1	verga	15
mamadas	4	vieja (o)	5

**Tabla 2.- Leguaje de los estudiantes de licenciatura.**

Palabras de uso común.	Significado	Palabras de uso común.	Significado
“Al tiro”	listo, alerta	“Móchate”	comparte
“Ando picando”	tener relaciones sexuales	“No mames”	expresa asombro
“A su puta madre”	expresa asombro	“Ñora”	señora
“Carnal”	amigo	“Esta perro”	Esta difícil
“Cáscara”	jugar fútbol de manera	“Un paro”	Un favor
“Chido”	Bonito, bien	“Pelas”	Negación de una acción
“Chilaso”	listo, alerta	“Pendejo”	tonto
“Chispate”	salir	“Perrunflo”	bonito
“Chupar”	tomar cerveza o alcohol	“Pistiar”	Tomar cerveza o alcohol
“Cortar”	dejar o ignorar	“Que onda”	Despedirse de alguien
“Culero”	Odioso, desagradable.	“Que pedo”	Que paso
“Echar patadas”	tener relaciones sexuales	“Quémalos”	Invítame un cigarro
“Igual y si”	tal vez	“Refinar”	Comer
“Mal pedo”	desagradable	“Se pasa de madres”	Exagerar una acción
“Mala onda”	desagradable	“Sobres”	Claro, aceptación
“Mamada”	gracioso	“Eres verga “	Eres muy astuto
“Mamado”	robusto	“Vete a la verga”	Ofender al oyente.

“Mamador”	presumido	“Güey”	Sustituye el nombre propio
“Me dejo ir”	voy		

Analizando los resultados obtenidos se puede apreciar que las palabras más repetitivas son las siguiente; güey, a la madre, puta madre, verga, cabrón, que pedo y puto, que es bien sabido que son totalmente groseras y vulgares, mas sin embargo son mencionadas con mucha frecuencia por ambos sexo, tan solo con una ligera inclinación de mayor incidencia por parte del sexo masculino.

### **Análisis de los resultados de las encuestas**

En la investigación se aplicaron dos encuestas con dos cuestionarios diferentes. La encuesta 1 (E1) la cual consta de 22 preguntas, se aplicaron 677 cuestionarios y la segunda encuesta (E2) está conformada de 10 preguntas y se aplicaron 404 cuestionarios ambas de una población aproximada de 5000 alumnos, sin embargo para esta ponencia solo se presenta la encuesta E1.

Análisis de la primera parte de la encuesta E1.

Después de aplicar la encuesta es necesario evaluar los resultados e interpretarlos y para esto se dividieron los cuestionamientos de acuerdo donde se cree que se originan las conductas, ya sea dentro del instituto o fuera de él.

### **Resultados de la encuesta:**

1.-¿Has escuchado a alumnos del I.T.O. hablar a personas por sus apodos?

<b>Respuesta</b>	<b>Valor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A Ninguna	0	6	,9
B Algunas veces	1	94	13,9
C Casi siempre	2	252	37,2
D siempre	3	325	48,0
Total		677	100,0

Se puede observar en los resultados que la mayor frecuencia se dio en los valores 2y 3 por lo que se puede decir que los alumnos del instituto tienen una mayor tendencia a llamar a sus compañeros por apodo que por sus nombres.

2.-¿Has escuchado a compañeros utilizar un lenguaje grosero, vulgar, modismos dentro de la institución?

<b>Respuesta</b>	<b>Valor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A Ninguna	0	14	2,1
B Algunas veces	1	149	22,0
C Casi siempre	2	246	36,3
D Siempre	3	268	39,6
Total		677	100,0

De acuerdo con los resultados, de cada 100 alumnos encuestados, aproximadamente 40 dicen que siempre escuchan compañeros que utilicen este vocabulario, 36 que casi siempre han escuchado compañeros que utilizan lenguaje vulgar grosero o modismo y ya con menos impacto 22 que apuntan que solo en algunas veces han escuchado a compañeros utilizar este tipo de lenguaje.

3 ¿Has encontrado chicles pegados en las bancas o en el piso del instituto?

<b>Respuesta</b>	<b>Valor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A Nunca	0	64	9,5
B Algunas veces	1	203	30,0
C Casi siempre	2	171	25,3

D Siempre	3	239	35,3
Total		677	100,0

Existe mayor tendencia en la respuesta 3 (siempre) siguiendo en importancia la respuesta 1 (algunas veces) que es la que en orden descendente sigue y ya con un menor número de incidencia la respuesta 2 (casi siempre). De esta manera solo el 9.4% de los alumnos contestó que ellos nunca han encontrado un chicle pegado en banca o en el piso, en otras palabras aproximadamente solo 1 de cada 10 alumnos nos afirmaron que ellos nunca han encontrado un chicle pegado en las bancas o piso de la institución, lo que se infiere que esta práctica es común.

4 ¿Al entrar al baño lo encuentras; limpio, con la basura en su lugar, con la taza y mingitorio limpios?

Respuesta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	240	35,5
B Algunas veces	1	269	39,7
C Casi siempre	2	116	17,1
D Siempre	3	52	7,7
Total		677	100,0

Se puede ver que aproximadamente 40 de cada 100 opinan que solo *algunas veces* (respuesta 1) está limpio el baño y que al igual que aproximadamente 17 de cada 100 nos dice que casi siempre (respuesta 2) está limpio. Sin embargo se puede apreciar que la mayoría de las veces el baño se encuentra sucio.

5 ¿Has encontrado libros en mal estado en la biblioteca por maltrato de los usuarios?

Pregunta	valor	Frecuencia	Porcentaje
A Nunca	0	57	8,4
B Algunas veces	1	323	47,7
C Casi siempre	2	187	27,6
D Siempre	3	110	16,2
Total		677	100,0

Como se observa en los resultados entre siempre y casi siempre hay un 43 % de los alumnos que se han encontrado libros maltratados por los usuarios, lo que denota la falta de cuidado del acervo bibliográfico.

6 ¿Has encontrado a compañeros acariciándose y besándose en los pasillos del instituto?

Pregunta	valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	33	8,4
B. algunas veces	1	187	47,7
C Casi siempre	2	207	27,6
D siempre	3	250	16,2
Total		677	100,0

Se puede observar que el 68 % contestaron que casi siempre y siempre han presenciado esta situación, por lo que se puede inferir que en la cultura estudiantil es común extralimitarse en las caricias sin importar el lugar o estar a la mirada de sus compañeros.

7 ¿Has visto a compañeros copiar en los exámenes?

Pregunta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	44	6,5
B. algunas veces	1	186	27,5
C Casi siempre	2	173	25,6
D siempre	3	274	40,5
Total		677	100,0

El 66 % son los que respondieron casi siempre y siempre han visto a sus compañeros copiar en el examen, se puede decir que los estudiantes se inclina más por copiar en los exámenes que por obtener un resultado que sea producto de su esfuerzo

8 ¿Estas enterado de alumnos que sobornan con dinero a los maestros para acreditar las materias?

Pregunta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	174	25,7
B. algunas veces	1	272	40,2
C Casi siempre	2	134	19,8
D Siempre	3	97	14,3
Total		677	100,0

El 25.7 % contesto que ellos no están enterados del soborno para acreditar el 40.20 % dice que algunas veces se han enterado de que existen esta situación, de tal manera que se puede decir que esta mala conducta existe en la institución.

9 ¿Estas enterado de alumnos que ofrezca favores sexuales para acreditar una materia?

Pregunta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	443	65,4
B. Algunas veces	1	136	20,1
C Casi siempre	2	42	6,2
D Siempre	3	56	8,3
Total		677	100,0

La tendencia con mayor frecuencia es hacia la respuestas 0 (ninguna) con un 65.4% que se puede interpretar 6.5 de personas de cada 10 no sabe que esta situación se presente en la organización y por lo tanto no es muy probable que sea considerada como una situación que se presente muy a menudo dentro de la institución, sin embargo por el resto de las respuestas, se puede inferir que esta situación existe en el Instituto.

10 ¿Has tenido compañeros que llegan tarde a clases?

Pregunta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
A Ninguna	0	8	1,2
B. algunas veces	1	113	16,7
C Casi siempre	2	161	23,8
D siempre	3	395	58,3
Total		677	100,0

Solo 1.2 % han tenido compañeros que son puntuales, se observa que la frecuencia con más incidencia es la respuesta han tenido compañeros que llegan tarde a clases con un 58 % que nos indica aproximadamente 6 de cada 10 personas tienen compañeros que llegan tarde.

## 11 ¿Qué opinas de la suspensión de clases en el instituto?

Pregunta	Valor	Frecuencia	Porcentaje
No valido	0	150	22,2
Me afecta demasiado	1	473	69,9
Me es indiferente	2	9	1,3
Esta muy bien	3	45	6,6
Total		677	100,0

Como se puede apreciar en la tabla anterior existe una mayor frecuencia de casi un 70% del total de la muestra, los cuales expresan descontento a la suspensión de clases ya que les afecta; así que se puede afirmar que es más común que piensen que les afecta de forma negativa a los estudiantes la suspensión de clases en el instituto.

### Conclusiones

De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en éste el primer concepto que queda claro es que la cultura reúne todo el ser de la organización y a todos los que la integran, lo que las personas hacen en sus actividades en la organización, contiene información sobre los valores, principios, rituales, ceremonias.

La cultura estudiantil en el Instituto desequilibra la organización puesto que no guarda coherencia con el área implícita de la misma (creencias y valores), esto se afirma con base en las actitudes que toman los alumnos como por ejemplo; llegan tarde a clases, copia en los exámenes, utilizan un lenguaje vulgar, no apoyar a compañeros cuando tienen dificultades, uso inadecuado de la instalaciones, etc. Todo esto manifestado en los cuestionarios donde se aprecia que no favorecen el cumplimiento de estos valores, lo que ha desencadenado en los grupos de referencia, actitudes conformistas, impulsivas, irresponsables, destructivas que repercuten de manera negativa en la contribución en gran parte al logro de la misión.

En el Instituto se evidencia resistencia al cambio cultural auspiciado en parte por el estilo de liderazgo en turno de la organización, al no fomentar conciencia plena de la importancia del desarrollo cultural, es de observancia general que se cuestiona el comportamiento de los alumnos pero nadie lleva a cabo una verdadera campaña hacia el cambio que permita trabajar y fomentar una cultura competitiva de buenos principios y modales para una buena convivencia de las personas dentro del Instituto.

La conducta observada en el Instituto es muy compleja debido a la diversidad de lugares de origen de los alumnos y los profesores, donde las características culturales presentes en los alumnos han sido inducidas por sus demás compañeros y profesores inmersos en la práctica diaria del proceso de enseñar y de aprender, apoyando el presente trabajo se encontraron videos y demás animaciones en Internet en donde presenta al publico la conducta vigente en los alumnos y que invitan a los demás a practicarla.

La cultura institucional es frágil por la falta de compromiso sincero por parte los alumnos con la Institución, y observando su actuación podemos inferir que no hay identificación con los objetivos y valores de la organización. Las actitudes no descansan sobre los valores institucionales. Conocer la cultura nos permite detectar problemas dentro de la institución y poder ofrecer solución en el entorno de los objetivos y metas institucionales, y considerar la cultura de los estudiantes, formando equipo interrelacionando Profesores, Estudiante, Personal Administrativo y de Servicios.

### Recomendaciones.

Difundir por diferentes medios de comunicación que existan en el ITO que permitan a los integrantes involucrarse y participar en el proceso cultural de la organización, buscando que las políticas se proyecten para toda la institución a fin de involucrar a todos sobre la importancia de la cultura de la organización como factor clave de una organización de éxito.

Elaborar un programa de desarrollo cultural fundamentado en los siguientes enfoques:

- Principios y valores de la organización, determinados a través de un diagnóstico o una auditoría, esto de manera consciente. Haciendo los ajustes necesarios de manera formal fortalecidos y basados en mesa de discusión o discusiones dirigidas por los directivos del ITO proporcionando la debida importancia a los valores con un detonante que da sentido y encausa los esfuerzos, tanto en el ámbito personal, como el organizacional.
- Determinar a través de un diagnóstico la coherencia de estos factores, con los valores establecidos por el ITO, de existir una coherencia plena entre ambos enfoques fortalecer a través de un programa dirigido a tal efecto, en caso contrario rediseñar un esquema de gestión de cambios enfocados para los siguientes factores; creencias, mitos, símbolos, ceremonias, lenguaje, comportamiento.
- En función del diagnóstico cultural implementar lo siguiente:
  - Preparar y comunicar mediante; folletos, videos, conferencias, textos, publicaciones que expresen la cultura del ITO y sean distribuidas en todos los departamentos que lo integran.
  - Diseñar y poner en práctica un serio programa que induzca al alumno a visualizar un escenario global de la institución.
  - Establecer un programa de seguimiento de inducción, a fin de fortalecer constantemente la cultura de la organización en la mente de cada uno de los integrantes.
  - Promover, facilitar y organizar la formación permanente tras un diagnóstico investigando y evaluando las verdaderas necesidades de capacitación y fortaleciendo; amabilidad, calidad humana, respeto, tolerancia.
- Hacer extensiva la investigación a Personal docente, de servicios, empleadores y padres de familia.

## Referencias

- Adravanel, Alleire, Firsirotu, Hobss, Poupart, Simard., *Cultura Organizacional, Aspectos Teóricos Prácticos y Metodológicos*, Editorial: Legis 1990
- Carlos Royo Morón *Las competencias como herramienta para el cambio cultural en una organización bancaria* Tesis Doctoral Universidad de Barcelona Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social (2005)
- Carol H. Weiss, *Métodos para Determinar la Eficiencia de los Programas de Acción*, Editorial: Trilla (1998)
- Daniel Meade Monteverde, *Programa de Desarrollo Institucional- La Gestión del Cambio Organizacional*, Editorial Egade 1992
- Darío Rodríguez Mansilla, *Diagnostico Organizacional*, Tercera Edición, Editorial: Alfaomega 1994
- Eduardo Amoros *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Economía USAT, Lambayeque Perú, 2007
- Gareth Morgan, *Imágenes de la Organización*, Editorial: Alfaomega 1990
- Humberto Cantú Delgado, *Desarrollo de la Cultura de Calidad*, Editorial: Mc Graw Hill, México 1997
- Inmaculada García García *Formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo* Tesis doctoral presentada en el programa de doctorado de psicología social: Aplicación y métodos. Universidad de Granada (2006)
- Judith R. Gordón, *Comportamiento Organizacional*, Quinta Edición, Editorial: Prentice Hall 1996
- John Rawls, C.H. Fried, T.C. Shelling, *Libertad, Igualdad y Derecho*. Editorial Ariel Barcelona, 1982
- Jorge Etkin, J. y Leonardo Scvarstein *La Gestión Como Quehacer Escolar*, Editorial: UPN, México (1992)
- Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein, *Rasgos de la Cultura* Editorial UPN México, (1992)

- José S. Méndez Santiago Zorrilla, Fidel Monroy, *Dinámica Social de las Organizaciones* Investigación evaluativa. Tercera Edición., Editorial: Mc Graw Hill
- Keith Davis, John W. Newstron, *Comportamiento Humano en el Trabajo*, Mc Graw Hill 1993
- Richard H. Hall. *Naturaleza de las Organizaciones. Estructura y proceso en Organizaciones* Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México (1983)
- Rosa linda Vázquez Martínez, Javier de J. Guadaramos Granados, Revista “ *Tiempo de Educar*” Universidad Nacional Autónoma de México, Septiembre Octubre 2002, Pág.105 – 131
- Stephen P. Robbins, *Comportamiento Organizacional, Conceptos Controversia y Aplicaciones*, Editorial: Prentice Hall 1991
- Stephen P. Robbins, *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*, Editorial: Prentice Hall 1992
- Stephen Robbins, Mary Coulter, *Administración*, 5ª Edición, Editorial: Prentice Hall, México- 1996 Fondo Editorial “Legis”
- Taylor E. B. *La Ciencia de la Cultura*. Editorial Anagrama, Barcelona (1997)
- Williams R. *Hacia una Sociología de la Cultura*. Editorial Paidós, Barcelona (1997)

***Autorización y Renuncia***

*Los autores autorizan a LACCEI para publicar el escrito en los procedimientos de la conferencia. LACCEI o los editors no son responsables ni por el contenido ni por las implicaciones de lo que esta expresado en el escrito*