

Narrativas disidentes: La diversidad dentro de la agenda universitaria

Daniela Java Balavosky (*)

Resumen: La discriminación y la inclusión son conductas que se expresan como las dos caras de una realidad llamada diversidad. Algunas de estas conductas son manifiestas, pero otras permanecen latentes y solo se cristalizan disfrazadas detrás de actitudes que aparentan ser correctas, pero esconden intolerancia o desidia. Por esa razón, este trabajo buscará conocer el nivel de aceptación responsable a la diversidad, en la cultura universitaria. También se indagará sobre la escala de valores humanos que inciden en este segmento de la sociedad.

En Argentina, el diagnóstico de actitudes discriminatorias y la inclusión educativa es una práctica común a nivel inicial, primaria y media. Pero esta práctica no protagoniza la agenda de la educación superior. En este escenario se plantea un interrogante: si convivir con las diversidades justifica los propósitos de la pedagogía, ¿por qué la andragogía no recupera ese camino? Además ¿en qué medida se podrían promover actitudes de aceptación responsable a la diversidad en la educación superior?

Para desarrollar estos interrogantes, se buscará un marco teórico contemporáneo. Las hipótesis de Schwartz (1992, 1994) y su teoría de los valores humanos ofrecerán las referencias para comprender el fenómeno de la discriminación o la aceptación a las diversidades. Entonces, una posible hipótesis de trabajo podría ser la siguiente: a mayores niveles de apertura al cambio y auto-trascendencia mayor será el nivel de aceptación de la diversidad cultural. Desde una perspectiva psicosocial Zubieta y Sosa (2010) sostienen que, “el multiculturalismo no debería ser una condición singular de la cultura moderna, sino la condición normal de toda cultura”.

En su perspectiva teórica, Schwartz (1994) define que los valores humanos pueden ser individuales o culturales. Los primeros son el resultado de un legado cultural compartido, combinado con la experiencia personal. En cambio, los valores culturales reflejan las escalas valorativas que tienen las diferentes sociedades. La socialización y el aprendizaje son experiencias subjetivas y facilitan la internalización de los valores del

grupo dominante. Estos valores, a la vez, sirven para determinados intereses sociales, se utilizan para justificar y juzgar conductas. En este esquema, hay instituciones que enfatizan valores competitivos. Otras, por el contrario, promueven valores cooperativos. Por ejemplo: el reforzamiento de los éxitos personales o las ambiciones individuales llevan a modelos competitivos. Por otra parte, las instituciones que promueven valores cooperativos impulsan intereses ligados al bienestar grupal.

Finalmente, pensar una inclusión educativa responsable, es pensar una sociedad con valores de aceptación a la diferencia, valores antihegemónicos que le den lugar a todas las narrativas personales y grupales, a las voces disidentes o con matices que no encajan con la mirada del conjunto.

Palabras clave: diversidad – valores humanos – inclusión responsable – actitudes – prejuicios discriminación

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 121 y 122]

(*) Ver CV de Daniela Java Balavosky en página 123

Introducción: La diversidad cultural

El estudio de la aceptación de la diversidad cultural tiene una larga trayectoria en campo de la psicología social. Zubieta y Sosa (2010), analizaron la relación entre los estilos de personalidad y la aceptación de la diversidad cultural en personas que integraban una misión de paz militar en Haití. Sus hallazgos demostraron, entre otras evidencias, que las actitudes favorables a la diversidad cultural eran más frecuentes en personas que tenían estilos de personalidad con apertura a las experiencias. Las actitudes se definen a partir de la existencia de contextos sociales situacionales, donde se desarrollan ideas asociadas con emociones, como predisponentes para determinadas conductas. Las estructuras actitudinales, se constituyen en sistemas de valores característicos de cada cultura. Entre las actitudes que no son favorables a la aceptación de la diversidad cultural, se pueden observar tres componentes: un aspecto cognitivo y contextual llamado estereotipo, otro aspecto afectivo y emocional llamado prejuicio y un tercer aspecto conductual llamado discriminación.

Bravo Mancero, et al. (2023), desarrollaron una investigación con 263 estudiantes universitarios de Ecuador. Detectaron que el 58% del total de encuestados, reconocieron haber observado conductas discriminatorias y racistas. Señalan que las actitudes estigmatizantes provienen de compañeros de clase, docentes y autoridades académicas. Concluyen que este tipo de violencia psicológica afecta tanto al rendimiento académico como también al crecimiento personal.

Por otro lado, Cottrell y Neuberg (2005), realizaron un estudio experimental en el que identificaron diferentes tipos de prejuicios en grupos de estudiantes universitarios. Detectaron, por ejemplo, miedos asociados a la integridad física frente a personas de origen centroamericano, lo que traía aparejadas conductas de autoprotección como la portación de armas para defensa personal. En cambio, los grupos de feministas provocaban ira y conductas de aversión moral.

Allport (1954) afirmó que los prejuicios tienen una base actitudinal, por cuanto se manifiestan en creencias, emociones y conductas. En definitiva, hay en los prejuicios, aspectos cognitivos, emocionales y conductuales. Desde una perspectiva diferente, Cuadrado (2013) interpreta que el prejuicio es una respuesta reactiva que expresa al temor frente a una potencial amenaza. Es decir que, desde un punto de vista evolutivo, el prejuicio tiene su origen en una conducta adaptativa (Cuadrado, 2013). Posiblemente, la rápida lectura de señales interpretadas como peligro habrían dado una ventaja para algunos grupos humanos frente a otros grupos. En otras palabras, los prejuicios pueden ser el resultado de temores que se habrían construido en torno a supuestas amenazas físicas, posibles contagios y enfermedades, defensa de recursos territoriales o estructuras de poder, es decir, la percepción de amenaza, no necesariamente de una amenaza real. Los prejuicios también se modifican en virtud de factores contextuales y situacionales.

Dimensiones culturales y valores humanos

Hofstede (1999) desarrolló una teoría general sobre las dimensiones culturales. Propone una serie de síndromes culturales que conforman seis dimensiones y caracterizan las sociedades desde una perspectiva cultural. La primera dimensión de análisis se enfoca en la mayor o menor distancia de poder, esto indica el grado de desigualdad que perciben las personas entre sí. La segunda dimensión se expresa en el grado de importancia que asignan las culturas al Individualismo o al colectivismo. Otra dimensión es la motivación hacia el logro y el éxito, se relaciona con la mayor o menor búsqueda de consensos en pos de una mejor calidad de vida. La cuarta dimensión que se orienta a la evitación de la incertidumbre. Se relaciona con el nivel de afrontamiento de situaciones potencialmente amenazantes. En quinto lugar, está la dimensión de la orientación a largo plazo. Aquí se valora si un grupo social está más aferrado a las tradiciones del pasado o si tiene mayor predisposición al cambio con vistas al futuro. Finalmente, la dimensión llamada indulgencia se expresa en la manera en la que se controlan los deseos y los impulsos desde los primeros años de vida, es decir, una forma de control puede ser más débil o restrictiva.

Según datos actualizados por “The culture factor group” (2025), se han detectado puntajes muy bajos en la orientación de largo plazo, para los países de la región como Argentina (29), Chile (12), Uruguay (28) y Paraguay (20). Estas sociedades, tienden a ser fuertemente normativas, priorizan resultados de corto plazo y se aferran a las tradiciones con resistencia a los cambios. En consecuencia, las personas que habitan estas naciones mantienen valores y actitudes propias del pasado, poco propensas al cuestionamiento de las reglas establecidas por los grupos dominantes.

En cambio, Japón (100), Finlandia (63) y Corea del sur (86), se ubican entre los países con puntajes más altos de orientación hacia los proyectos de largo plazo. En estas sociedades, los valores y los buenos ejemplos son medulares para concebir planes sostenibles en el tiempo. Asimismo, realizan fuertes inversiones en educación, en investigación básica y aplicada, como también el desarrollo de nuevos conocimientos. Este panorama se proyecta en el tiempo y no cosecha resultados inmediatos, sino que valora el beneficio de futuras generaciones.

Desde otra perspectiva, Schwartz (1992, 1994), sostiene que las acciones de las personas están motivadas por sus valores. Según este modelo teórico, los valores humanos son principios en la vida de las personas. Este autor propone diez tipos motivacionales de valores que se organizan en una estructura circular, con cuatro dimensiones: apertura al cambio, auto- trascendencia, conservación y auto-promoción. En la primera dimensión se identifican los valores de estimulación y autodirección. En la segunda dimensión se ubican valores como el universalismo y la benevolencia. La dimensión de conservación incluye valores de conformidad, tradición y seguridad. La autopromoción comprende valores como la búsqueda de logros y el poder. Finalmente, el valor asignado al placer y el hedonismo comparte algunos elementos con la apertura al cambio y con la autopromo-

ción. Estos valores se organizan en un esquema radial, en el cual hay valores antagónicos y valores complementarios. Por ejemplo, las personas que priorizan la justicia social y el bienestar de otras personas, tienen poco interés en el control sobre los demás o en la concentración de poder. O bien, las que son proclives a conservar las tradiciones, suelen ser más conformistas que otras, centradas en el hedonismo y el placer.

En su perspectiva teórica, Schwartz (1994) define que los valores humanos pueden ser individuales o culturales. Los primeros son el resultado de un legado cultural compartido, combinado con la experiencia personal. En cambio, los valores culturales reflejan las escalas valorativas que tienen las diferentes sociedades. La socialización y el aprendizaje son experiencias subjetivas y facilitan la internalización de los valores del grupo dominante. Estos valores, a la vez, sirven para determinados intereses sociales, se utilizan para justificar y juzgar conductas. En este esquema, hay instituciones que enfatizan valores competitivos. Otras, por el contrario, promueven valores cooperativos. Por ejemplo: el reforzamiento de los éxitos personales o las ambiciones individuales llevan a modelos competitivos. Por otra parte, las instituciones que promueven valores cooperativos impulsan intereses ligados al bienestar grupal.

Conclusiones

A partir de la irrupción de la virtualidad en los entornos educativos, conviven hoy, personas de diferentes culturas en el aula. Este panorama refuerza la circulación de mensajes que viajan, por diferentes plataformas y van construyendo un nuevo tejido social. Dentro de esta realidad se inscriben las actitudes, que adoptan los diferentes grupos de los claustros académicos.

Cierto es que, en los últimos años, el sistema educativo de nivel universitario ha reflejado un incremento de las conductas discriminatorias (Bravo Mancero, et al, 2023). A su vez, con el pretexto de la inclusión educativa, ingresan y egresan del sistema, estudiantes que no son acompañados con una mirada responsable. Es decir, que salen al mercado laboral sin las habilidades blandas necesarias para afrontar los desafíos que les presentan sus profesiones. Cada cátedra del claustro docente se ocupa de la excelencia en los contenidos específicos o habilidades técnicas (*hard skills*). Pero no hay una mirada universitaria sobre las habilidades blandas (o *soft skills*). Éstas son competencias personales y sociales, como la comunicación, empatía, liderazgo, pensamiento crítico y trabajo en equipo. Son las claves que permiten entender la manera de interactuar con otras personas. Su ausencia también denota la falta de una mirada responsable en la educación superior.

En todas las culturas hay personas que padecen las consecuencias de un azaroso destino genético o social, que las ubica en situaciones de desventaja. En este contexto, el estudiantado universitario se muestra como un grupo muy permeable a conductas discrimi-

natorias, actitudes estigmatizantes o trayectos académicos solitarios. Por ese motivo, cobra capital importancia un adecuado diagnóstico respecto de la presencia de valores humanos y actitudes favorables a la aceptación de la diversidad cultural. Esto permitiría anticipar conductas discriminatorias e incidir en una mejor planificación de la educación superior, tomando en cuenta acciones de corto, mediano y largo plazo.

Referencias

- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Addison-Wesley.
- Bravo-Mancero, Patricia Cecilia, Guffante-Naranjo, Tania María & Falconí-Uriarte, Martha Yolanda (2023). Percepción estudiantil sobre la discriminación y el racismo en la educación superior. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 35, pp. 303-324.
- Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: A sociofunctional threat-based approach to “prejudice”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 770–789. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.5.770>
- Cuadrado, I. (2013). Análisis psicosocial del prejuicio. En E. Stewart; M. López Sáez e I. Cuadrado. *Introducción a la Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres
- Hofstede, G. (1999). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19–45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- The Culture Factor Group. (2025). World culture scores, <https://www.theculturefactor.com/COUNTRY-COMPARISON-TOOL>
- Ubillos, S., Mayordomo, S., & Páez, D. (2004). Psicología social y valores humanos: Estructura, funciones y medida. *Anuario de Psicología*, 35(1), 63–78.
- Zubieta, E., & Sosa, F. (2010). Actitudes hacia la diversidad cultural: El rol de la apertura a la experiencia. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(1), 123–132.
-

Abstract: Discrimination and inclusion are behaviors that express themselves as two sides of a reality called diversity. Some of these behaviors are overt, but others remain latent and only crystallize disguised behind attitudes that appear correct but conceal intolerance or apathy. For this reason, this work will seek to understand the level of responsible acceptance of diversity within university culture. It will also investigate the scale of human values that influence this segment of society.

In Argentina, the diagnosis of discriminatory attitudes and educational inclusion is a common practice at the preschool, primary, and secondary levels. However, this practice is not central to the higher education agenda. In this context, a question arises: if coexistence with diversity justifies the purposes of pedagogy, why doesn't andragogy reclaim this path? Furthermore, to what extent could attitudes of responsible acceptance of diversity be promoted in higher education? To explore these questions, a contemporary theoretical framework will be sought. Schwartz's hypotheses (1992, 1994) and his theory of human values will provide the references for understanding the phenomenon of discrimination or acceptance of diversity. Therefore, a possible working hypothesis could be the following: the greater the openness to change and self-transcendence, the greater the level of acceptance of cultural diversity. From a psychosocial perspective, Zubietta and Sosa (2010) maintain that, "multiculturalism should not be a singular condition of modern culture, but rather the normal condition of every culture."

In his theoretical perspective, Schwartz (1994) defines human values as either individual or cultural. Individual values are the result of a shared cultural heritage, combined with personal experience. In contrast, cultural values reflect the value scales held by different societies. Socialization and learning are subjective experiences and facilitate the internalization of the values of the dominant group. These values, in turn, serve certain social interests and are used to justify and judge behaviors. Within this framework, some institutions emphasize competitive values. Others, on the contrary, promote cooperative values. For example, reinforcing personal successes or individual ambitions leads to competitive models. Conversely, institutions that promote cooperative values foster interests linked to group well-being.

Finally, envisioning responsible educational inclusion means envisioning a society with values of acceptance of difference, anti-hegemonic values that give space to all personal and group narratives, to dissenting voices, or to perspectives with nuances that do not fit the dominant viewpoint.

Keywords: diversity – human values – responsible inclusion – attitudes – prejudice – discrimination

Resumo: Discriminação e inclusão são comportamentos que se expressam como duas faces de uma realidade chamada diversidade. Alguns desses comportamentos são explícitos, mas outros permanecem latentes e se cristalizam apenas disfarçados por trás de atitudes que parecem corretas, mas ocultam intolerância ou apatia. Por essa razão, este trabalho busca compreender o nível de aceitação responsável da diversidade na cultura universitária. Investigará também a escala de valores humanos que influenciam esse segmento da sociedade.

Na Argentina, o diagnóstico de atitudes discriminatórias e inclusão educacional é uma prática comum nos níveis pré-escolar, fundamental e médio. No entanto, essa prática não é central na agenda do ensino superior. Nesse contexto, surge uma questão: se a convivência com a diversidade justifica os propósitos da pedagogia, por que a andragogia não reivindica esse caminho? Além disso, em que medida atitudes de aceitação responsável da diversidade poderiam ser promovidas no ensino superior? Para explorar essas questões, busca-se um referencial teórico contemporâneo. As hipóteses de Schwartz (1992, 1994) e sua teoria dos valores humanos fornecerão as referências para a compreensão do fenômeno da discriminação ou da aceitação da diversidade. Portanto, uma possível hipótese de trabalho seria a seguinte: quanto maior a abertura à mudança e a autotranscendência, maior o nível de aceitação da diversidade cultural. De uma perspectiva psicossocial, Zubieta e Sosa (2010) sustentam que “o multiculturalismo não deve ser uma condição singular da cultura moderna, mas sim a condição normal de toda cultura”.

Em sua perspectiva teórica, Schwartz (1994) define os valores humanos como individuais ou culturais. Os valores individuais são o resultado de uma herança cultural compartilhada, combinada com a experiência pessoal. Em contrapartida, os valores culturais refletem as

escalas de valores mantidas por diferentes sociedades. A socialização e a aprendizagem são experiências subjetivas e facilitam a internalização dos valores do grupo dominante. Esses valores, por sua vez, servem a certos interesses sociais e são usados para justificar e julgar comportamentos. Dentro dessa estrutura, algumas instituições enfatizam valores competitivos. Outros, pelo contrário, promovem valores cooperativos. Por exemplo, o reforço de sucessos pessoais ou ambições individuais leva a modelos competitivos. Em contrapartida, instituições que promovem valores cooperativos fomentam interesses ligados ao bem-estar do grupo.

Por fim, idealizar uma inclusão educacional responsável significa idealizar uma sociedade com valores de aceitação da diferença, valores anti-hegemônicos que dão espaço a todas as narrativas pessoais e coletivas, a vozes dissidentes ou a perspectivas com nuances que não se encaixam no ponto de vista dominante.

Palavras-chave: diversidade – valores humanos – inclusão responsável – atitudes – preconceito – discriminação

Daniela Java Balanovsky: Licenciada en Psicología y profesora universitaria egresada de la UBA, investigadora, docente de la Universidad de Palermo desde 2009. Pionera de la Fotografía Terapéutica en Argentina desde el año 2013. Titular de cátedra en Diseño y Comunicación, dentro del área audiovisual. Es reportera gráfica, miembro de ARGRA y trabajó en fotoperiodismo por más de 20 años. Dicta cursos y seminarios e investiga temas relacionados con fotografía, educación, inclusión y con uso de IA.