

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: EJERCICIO DE FORTALECIMIENTO  
DE LA IDENTIDAD UNIVERSITARIA DESDE LAS FRONTERAS  
INTERDISCIPLINARIAS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL  
FABIOLA DE JESÚS MAPÉN FRANCO  
JORGE ALBERTO ROSAS CASTRO  
CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ GARZA

REVISTA FORUM DOCTORAL  
NÚMERO 6. ENERO – JUNIO DE 2015  
ISSN: 2027-2146

---

## DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: EJERCICIO DE FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD UNIVERSITARIA DESDE LAS FRONTERAS INTERDISCIPLINARIAS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Fabiola de Jesús Mapén Franco<sup>1</sup>  
Jorge Alberto Rosas Castro<sup>2</sup>  
Carlos Alberto Rodríguez Garza<sup>3</sup>

*“Cómo llegamos a preguntarnos cuestiones particulares, cómo evaluamos la relevancia y el valor de las diferentes metodologías de investigación de manera que podamos abordar esas cuestiones, cómo evaluamos los productos de la investigación, todo esto se expresa y varía de acuerdo a nuestros compromisos epistemológicos subyacentes”<sup>4</sup>*

*Johnson y Duberley (2000, p. 1) The importance of Epistemology in Management Research*

---

1 Doctora en Estudios Organizacionales, Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México. . mapenfranco@hotmail.com

2 Doctor en Administración, Profesor de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México. jrosascastr@gmail.com

3 Doctor en Estudios Organizacionales, Profesor de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México. carlosrodriguez@tabasco.gob.mx

4 Traducción libre, el original dice: “How we come to ask particular questions, how we assess the relevance and value of different research methodologies so that we can investigate those questions, how we evaluate the outputs of the research, all express and vary according to our underlying epistemological commitments”  
Johnson y Duberley (2000, p. 1) The importance of Epistemology in Management Research.

## **Resumen**

El presente trabajo describe una propuesta educativa en educación superior, que parte de la premisa de que la aplicación de conocimientos, por parte de estudiantes de Contaduría y Administración, en una situación real, favorecerá el alcance de los aprendizajes esperados y con ello el desarrollo de competencias; al tener que utilizar recursos cognitivos complementarios a los contenidos temáticos revisados en clase. En este caso la experiencia de aplicación práctica de conocimiento se ha diseñado para que los estudiantes de los grupos sujetos de estudio, participen en un ejercicio de cambio organizacional vinculándose con su entorno, consistente en conocer primero, si los valores que conforman la identidad universitaria han sido interiorizados por los estudiantes de las Divisiones Académicas de: Ciencias Económico Administrativas (DACEA) y Educación y Artes (DAEA) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), para realizar posteriormente propuestas de cambio organizacional, tendientes a fortalecer la identidad universitaria de dichos estudiantes. De esta manera se pretende reducir el distanciamiento entre las dimensiones que enfrentan los alumnos en la realidad social: la que perciben en el interior de las aulas, las que el contexto impone y las del campo profesional.

**Palabras clave:** Vinculación, cambio organizacional, identidad universitaria, competencias educativas.

## **JEL:**

D830, Z10

## **Summary**

This paper describes an educational proposal in higher education, which starts from the premise that the application of knowledge by students of Accounting and Administration, in a real situation, foster the achievement of expected learning and thereby skills development; having to use additional cognitive resources to the topics reviewed in class. In this case the experience of practical application of knowledge is designed for students to study subjects groups, participate in an exercise in linking organizational change with its environment, which consists of first knowing if the values that make up the university identity have been internalized by the students of the Academic Divisions: Economic and Administrative Sciences (DACEA) and Education and Arts (DAEA) Juarez Autonomous University of Tabasco (UJAT), then proposals for organizational

change, aimed at strengthening the identity university of those students. This approach is intended to reduce the gap between the dimensions that students face in social reality: perceived inside the classroom, where the context requires and the professional field.

**Keywords:** Bonding, organizational change, university identity, educational skills.

**JEL:**D830, Z10

### **Introducción**

En la actualidad se reconocen los desafíos que impone el entorno cambiante en el que nos encontramos inmersos, su dinámica promueve cambios constantes que exigen la intervención a través de la investigación y en consecuencia en la formación de profesionales que deben tener las competencias<sup>5</sup> necesarias que les permitan desarrollar estrategias oportunas y pertinentes a las particularidades del contexto. Vincular la formación que se gesta en el interior de las aulas con la vida, no es una nueva pretensión, por el contrario, es un reclamo que se escucha con insistencia; autores como Durkheim han considerado que la misión de la escuela es preparar a los jóvenes para su vida social, John Dewey y María Montessori; por su parte, promovieron el postulado de que la instrucción escolar debe estar sincronizada con las necesidades de los alumnos.

El compromiso que tienen las universidades en este sentido, es ampliamente reconocido, una parte importante de su responsabilidad social, consiste en contribuir de manera significativa al desarrollo social del Estado y del País, a través de la formación integral de profesionales comprometidos con la nación. De esta afirmación, se desprende que la formación no se limita al conocimiento teórico; el aprendizaje debe trascender las fronteras de la memorización, para procurar el desarrollo de habilidades y actitudes que a su vez modelen profesionales capaces de asimilar, generar, aplicar y difundir el conocimiento aprendido con creatividad, innovación, responsabilidad y ética.

---

<sup>5</sup> Con fundamento en el desarrollo de competencias, la formación escolar pretende responder a las presiones de índole social, económico y disciplinar: en lo social, al replantear una educación para la vida y para el trabajo con calidad; en lo económico, al responder a las demandas que las empresas hacen a las instituciones de educación superior en lo que corresponde a la formación de profesionales idóneos, lo que les permite competir con otras empresas tanto nacionales como internacionales; en lo disciplinar, implica trascender del énfasis en lo puramente conceptual y discursivo a la movilización de los saberes, que demandan habilidades de búsqueda, procesamiento, análisis y aplicación del saber de manera pertinente (Tobón, 2005).

La educación superior es cada vez más importante, dadas las características de nuestro entorno; se reconoce que el conocimiento aplicado, se ha convertido en objeto de inmensos y complejos desafíos en los ámbitos; social, económico, político y cultural. Vivimos en la sociedad del conocimiento, y en ese sentido, el presente trabajo, propone la aplicación práctica de los conocimientos relativos al Cambio Organizacional, reduciendo el distanciamiento entre tres diferentes dimensiones de la realidad social que enfrentan los estudiantes con limitaciones importantes: la que perciben desde las aulas universitarias, la que les impone el contexto y la del campo profesional. El trabajo aplica los resultados obtenidos en la investigación **“Aprendizaje del Cambio Organizacional en Contaduría y Administración desde las Perspectivas Psicológica y Sociológica”**<sup>6</sup> para que a través de su puesta en práctica se logren aprendizajes significativos de los contenidos teóricos que se imparten respecto al tema de cambio organizacional en la materia de Comportamiento Organizacional desde el enfoque interdisciplinario que se propone.

Para lograrlo la propuesta didáctica para facilitar el aprendizaje del cambio organizacional se sustenta en la siguiente premisa: ***el desarrollo de la persona está ligado al desarrollo y situación del contexto en donde interactúa, de tal manera que desde el punto de vista del cambio organizacional, el aprendizaje abierto y adaptativo de las personas, cambia a las organizaciones y la transformación de las organizaciones retroalimenta el aprendizaje y modifica el comportamiento de las personas.***

La primera parte de esta investigación, enfatizó la importancia que tiene el estudio interdisciplinario del Cambio Organizacional aplicando las teorías psicológica y sociológica en la formación profesional de los estudiantes de las licenciaturas de los programas educativos de Contaduría Pública y Administración que se imparten en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios en el periodo Febrero-Agosto 2013 a estudiantes de 7º y 8º ciclo, que ya habían cursado la materia de Comportamiento Organizacional y que conformaron una unidad de análisis y contrastación con el grupo de alumnos de la intervención, permitieron identificar que la mayoría de los estudiantes encuestados, están seguros que la asignatura ayuda a su formación, sin embargo al preguntarles respecto a la aplicación que han hecho de las experiencias adquiridas en torno al tema de

---

<sup>6</sup> Considerando lo expuesto y para efectos prácticos, la denominamos como “la primer parte” de la actual investigación.

cambio organizacional, más de la mitad no pudieron explicarla. Aunado a ello fue evidente la confusión conceptual al no tener la capacidad de discernir entre comportamiento, cambio y cultura organizacional y la manera en que estos temas se materializan e identifican al interior de las organizaciones.

Los resultados antes descritos, propiciaron la incorporación de nuevas estrategias de aprendizaje para el tema de cambio organizacional, cuya finalidad es fortalecer las habilidades de los alumnos respecto a su posibilidad de conocer la forma en cómo las personas y empresas se adaptan a los cambios de los contextos interno y externo de las organizaciones.

La práctica efectuada con los alumnos que conformaron el grupo de intervención en el ciclo Agosto 2013- Enero 2014, generó como resultado el que reconocieran que si se apropian de los conocimientos teóricos del tema de cambio organizacional y son capaces de aplicarlos en las organizaciones en las que participen como egresados de la UJAT pueden incidir en forma positiva en la transformación de la sociedad tabasqueña, de la región y del país.

Adicionalmente los resultados de la investigación de campo realizada durante los dos ciclos de 2013, reflejaron que los estudiantes encuestados, asocian más el tema de cambio organizacional hacia la tecnología, sin considerar aspectos coyunturales como la estructura organizacional, el ambiente físico e incluso a las personas. Su visión de actualización en el ejercicio de su profesión como administradores y contadores la circunscriben al uso de tecnologías de comunicación e información. Y peor aún en algunos casos se reconoce incluso, la falta de interés por el tema organizacional, ya que consideran que el momento propicio para hacerlo será cuando sean egresados.

La encuesta aplicada a los estudiantes y la aplicación práctica del tema de cambio organizacional con los grupos “sujetos de estudio” permitieron también observar, la ausencia de competencias en los alumnos para jerarquizar el orden de atención que hay que conferirle a los diversos recursos con los que cuenta una organización: humanos, materiales, tecnológicos y financieros ante la presencia de factores internos y externos que propicien cambios organizacionales.

De ahí que en esta segunda parte de la investigación educativa, el objetivo es trascender las fronteras cognitivas para incidir en la formación profesional de los estudiantes al propiciar con la práctica de los conocimientos adquiridos, el desarrollo de competencias que les permitan comprender sistemas complejos de

tal manera que sean capaces de formular acciones de cambio organizacional para que actores y sistemas se adapten a las nuevas situaciones que en permanente cambio, transforman el entorno en el que se encuentran inmersos. La vinculación de los estudiantes con su entorno inmediato, que en este caso lo constituyen dos divisiones académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, les permitirá reconocerse como agentes de cambio al formular estrategias de intervención cimentadas en sus conocimientos interdisciplinarios.

### **Planteamiento del Problema**

El problema de investigación educativa que se ha venido estudiando desde la primera etapa, persigue responder a la pregunta ¿cómo mejorar el aprendizaje de los estudiantes de las licenciaturas en Contaduría Pública y Administración respecto al tema de cambio organizacional que se incluye en la materia Comportamiento Organizacional?

Esta investigación educativa incluye tres dimensiones fundamentales:

- 1) Incorporar el enfoque interdisciplinario desde la psicología y la sociología al estudio del cambio organizacional,
- 2) La aplicación práctica por parte de los estudiantes de los conocimientos adquiridos sobre el tema para fortalecer el aprendizaje y el desarrollo de competencias en torno a la posibilidad de incidir en el cambio de las organizaciones en las que participen a través de la vinculación con su entorno; y
- 3) Demostrar mediante el ejercicio práctico así realizado que cuando se incide deliberadamente en un grupo para generar cambios organizacionales, la transformación es posible.

Desde estas tres dimensiones, es posible afirmar también, que el hecho de que los estudiantes de Contaduría Pública y Administración de la UJAT, logren aprendizajes significativos mediante ejercicios de aplicación práctica, aumenta la probabilidad de que desarrollen competencias en el ámbito del cambio organizacional, situación que representa una mejora educativa, no sólo en la materia de comportamiento organizacional, sino en su formación profesional, por lo que como consecuencia de este proceso de cambio, de generalizarse esta forma de aprendizaje, podría incidir también en la educación superior de las carreras de contaduría pública y administración que se imparten en la UJAT.

Por tanto, la innovación en la docencia se presenta como la puerta de acceso que posibilitará que los paradigmas, creencias y hábitos que conforman la sabiduría convencional sean sustituidos por otros que respondan satisfactoriamente a los tiempos de incertidumbre que vivimos. Tiempos que se caracterizan por la convergencia de factores fluctuantes y dinámicos que inciden directamente en las organizaciones. Es por ello que se requieren programas que incluyan la formación de profesores y estrategias que lleven a cabo los cambios necesarios para el mejoramiento de los aprendizajes y propicien el cumplimiento del compromiso social que las universidades tienen con la sociedad.

La estrategia docente que se propone, persigue incidir y propiciar el desarrollo de competencias en los estudiantes, para que sean capaces de actuar de manera eficaz y pertinente ante las complejas situaciones de cambio organizacional que se les presentan constantemente; capacidad que sin lugar a dudas se desarrolla con base en el aprendizaje significativo de conocimientos, a los que se suma la experiencia de participar en una intervención de cambio organizacional, que al enfrentar a los estudiantes ante una situación compleja, les exija el uso de recursos cognitivos complementarios para poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Es por ello que se considera que la aplicación de los conocimientos en la realidad social, constituye la ruta idónea para alcanzar el aprendizaje significativo en los alumnos de la materia de comportamiento organizacional. Movilizar sus saberes al aplicar lo aprendido en su estancia en las aulas universitarias; ya que la posesión de conocimientos no es sinónimo de ser competente, se requiere un armonioso encuentro entre los conocimientos, actitudes, habilidades, tiempo adecuado y la puesta en práctica en situaciones específicas, cuya complejidad, sirva de ejemplo para comprender la aplicación de las teorías aprendidas.

Los esfuerzos académicos y de investigación, se enfocan en la aplicación de las estrategias de cambio organizacional a través de la conformación de equipos de estudiantes que sean promotores del cambio en las divisiones académicas que conforman la Universidad ubicadas en la zona de la Cultura: División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) y la de Educación y Artes (DAEA); con la finalidad de que los estudiantes apliquen los aprendizajes logrados en el tema de Cambio Organizacional, determinando primero, en qué medida los estudiantes de estas Divisiones Académicas han incorporado en su vida cotidiana los valores que los identifican como estudiantes de la UJAT, es decir si poseen la

identidad universitaria y diseñando después una estrategia de cambio organizacional tendiente a fortalecerla.

De esta forma, como docentes se estará en posibilidad de evaluar, si el aprendizaje logrado del tema “cambio organizacional”, trasciende las fronteras de la memorización y transforma el comportamiento de los estudiantes, a tal grado que garantice el perfil de egreso en cuanto a la formación de profesionistas que tengan una visión innovadora, vinculada con su entorno y con capacidad para impulsar el desarrollo desde su ámbito de influencia.

### **Objetivo**

Aplicar los conocimientos interdisciplinarios de la Psicología y Sociología relativos al tema de Cambio Organizacional para que los alumnos de los grupos participantes de contaduría y administración, consoliden sus conocimientos y desarrollen competencias a través de la vinculación con su entorno próximo generando propuestas para fortalecer la identidad universitaria en las Divisiones Académicas Económico-Administrativas y de Educación y Artes de la UJAT.

### **Justificación**

Los planes de estudio de las Licenciaturas en Administración y Contaduría Pública que se imparten en la UJAT, establecen en los perfiles del egresado, que tanto administradores como contadores públicos, deberán haber adquirido una visión proactiva para el cambio y la innovación, a través de las herramientas metodológicas y tecnológicas que les permitan interactuar en el aparato productivo y social, en un marco de competencias, participando así en la solución de problemas y toma de decisiones.

En tal sentido, se propone en la presente investigación, que los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría Pública y Administración, se vinculen con su entorno y apliquen los conocimientos y competencias que al respecto del tema de cambio organizacional han adquirido durante las clases, en las que se ha enfatizado el aprendizaje interdisciplinario sustentado en la Psicología y la Sociología, como disciplinas que aportan conocimientos fundamentales al campo del Comportamiento Organizacional.

La aplicación práctica del tema Cambio Organizacional es una estrategia de innovación educativa cuya finalidad es movilizar los saberes de los estudiantes de



comportamiento organizacional que participan como sujetos de estudio en el proyecto de investigación.

Dicha actividad de aprendizaje supone que coadyuvará a fortalecer la formación profesional de los alumnos que cursan la materia de comportamiento organizacional en el ciclo febrero-agosto de 2014, que como sujetos de estudio, se integrarán en equipos de trabajo para poner en práctica los conocimientos adquiridos sobre el tema de cambio organizacional, mediante el diseño y aplicación de una intervención en el ámbito de la propia UJAT.

La estrategia de aprendizaje, consiste en determinar si los estudiantes de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas y de Educación y Artes de la UJAT han incorporado a su vida cotidiana los valores que constituyen la identidad universitaria y a partir de este diagnóstico, diseñarán una estrategia de cambio organizacional, tendiente a fortalecer la identidad universitaria de los estudiantes objeto del trabajo.

La práctica de los aprendizajes y competencias logrados por los alumnos en el tema de cambio organizacional se considera pertinente por tres razones:

- 1) Persigue demostrar que las intervenciones de cambio organizacional coadyuvan a la adopción de transformaciones culturales indispensables para facilitar el desarrollo de las organizaciones.
- 2) Que la aplicación práctica de conocimientos posibilita en los estudiantes el desarrollo de competencias indispensables en la actualidad en el campo laboral.
- 3) Que impacten en el fortalecimiento de la identidad universitaria en las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas y de Educación y Artes; que de aplicarse en un futuro, podría contribuir a impactar en la construcción de una universidad innovadora vinculada con su entorno, a fin de satisfacer las demandas de una sociedad que exige soluciones acertadas para dar respuesta a las situaciones actuales de cambio que se presentan en los ámbitos regional, nacional e internacional.

### **Dimensiones Conceptuales**

Las dimensiones teóricas que posibilitaron el desarrollo del estudio de caso son:

- Cambio organizacional desde la perspectiva psicológica que analiza las actitudes, las percepciones y la motivación del individuo como factores críticos que inciden en el proceso de cambio, en un primer momento promoviendo la resistencia al cambio de los actores, y en un segundo momento cuando se trabaja sobre ellos mediante acciones de aprendizaje facilitando la transformación. Al respecto, la propuesta de Argyris (1979) para integrar al individuo a la organización, consiste en aprovechar las energías y capacidades que los seres humanos pueden ofrecer promoviendo la “competencia individual, el compromiso con el propio trabajo, la responsabilidad personal, la plena actualización individual y la actividad..”(p. 16)
- Cambio organizacional desde la perspectiva sociológica en donde la dinámica de grupo se modela a través del aprendizaje colectivo para generar a través del liderazgo transformacional espacios y medios de comunicación que mejoran las relaciones interpersonales, posibilitando la comprensión de las nuevas formas de “jugar el juego social” (Crozier y Friedberg, 1990), es decir, representaciones distintas de la acción organizada (Friedberg 1992, p. 292), desde esta explicación se analizan las dimensiones formal e informal de la organización entendida como proceso.
- Identidad entendida como elemento sustancial de la cultura organizacional en la que el individuo se apropia de los símbolos, valores, fines, objetivos y metas de la organización a la que pertenece, de tal manera que dan sentido a la interrelación de individuos y grupos en torno a los procesos y se logra la adaptación colectiva entre los intereses particulares y los organizacionales.

Tratándose en el estudio de caso del cambio organizacional tendiente al fortalecimiento de la “identidad”, se precisaron a su vez categorías explícitas para la universidad objeto de estudio, las cuales se presentan más adelante.

Para ampliar la explicación de los conceptos antes mencionados, se desarrolla la perspectiva interdisciplinaria que modeló la estrategia didáctica para enriquecer el aprendizaje del tema de Cambio Organizacional. Así también se expone un breve recorrido teórico que facilitará a los estudiantes la comprensión de identidad con la intención que identifiquen los elementos claves que caracterizan la identidad universitaria.

## **Enfoques Interdisciplinarios del Cambio Organizacional**

La investigación se sustenta en la aplicación de conocimientos construidos a través de un enfoque interdisciplinario para el conocimiento y aplicación del cambio organizacional. La premisa fundamental es que la comprensión y el aprendizaje del cambio organizacional serán significativos a través de la aplicación práctica de los saberes relativos al tema. Mediante esta forma de aprendizaje, se persigue que los estudiantes logren conocimientos que trasciendan las fronteras cognitivas y coadyuvará a que desarrollen capacidades que les permitan comprender la complejidad de los cambios del contexto en el que se desenvolverán, y adquieran una formación profesional que construya esquemas de pensamiento y habilidades que mejoren sus competencias, fortaleciendo sus aptitudes y actitudes hacia el trabajo y la socialización.

Se parte de dos premisas: 1) las organizaciones no existen en el vacío, y 2) tanto en las organizaciones como en el contexto en el que coexisten la evolución y el cambio se presenta como una constante.

En consecuencia, es fundamental que para la formación de los estudiantes de las Licenciaturas en Contaduría Pública y Administración, se introduzcan en su aprendizaje elementos que vayan más allá de los conocimientos de las teorías y adquieran las competencias necesarias que les permitan comprender la necesidad de convertirse en agentes de cambio y desarrollen una actitud que valore adecuadamente la contribución del factor humano en el proceso organizacional.

### **Cambio Organizacional: Perspectiva Psicológica**

Consuegra (2010) define “cambio” como un proceso planificado y progresivo mediante el cual el sujeto puede alcanzar una adaptación activa a la realidad, implica el estado emocional y mental de las personas en su diario acontecer ya que la vida es un juego entre el cambio y la continuidad, trabajan como un sistema de tal manera que un cambio físico, emocional o mental afecta todos los demás elementos del sistema humano y los aspectos contextuales que nos rodean. En tal sentido, la propuesta didáctica se sustenta en el siguiente modelo: el desarrollo de la persona está ligado al desarrollo y situación del contexto en donde interactúa, de tal manera que desde el punto de vista del cambio organizacional, el aprendizaje abierto y adaptativo de las personas, cambia a las organizaciones y la transformación de las organizaciones retroalimenta el aprendizaje y modifica el comportamiento de las personas.

Desde este punto de vista, el aprendizaje de la persona incorpora valores, objetivos y acciones que generan resultados benéficos tanto para el propio individuo como para su entorno. De ahí que cuando desde el punto de vista de la organización el cambio se define como “hacer las cosas de manera diferente”, dicha concepción, se refiere tanto al cambio en las personas como al cambio en los procesos y estructuras de la organización que generalmente responden al diseño de estrategias y que por tanto nos conducen al concepto de cambio planeado, que significa un conjunto de actividades intencionales que persiguen como meta, orientar la transformación de los individuos para mejorar el desempeño de la organización.

“La importancia del aprendizaje individual para el aprendizaje organizativo es a la vez obvio y sutil; obvio porque todas las organizaciones están compuestas por individuos; sutil, porque las organizaciones pueden aprender independientemente de cualquier individuo concreto, pero no independientemente de todos los individuos” (Kim 1993 citado en Lozano 1999).

Lo anterior nos conduce a la reflexión, de que si bien es cierto, que los agentes de aprendizaje son los individuos, el aprendizaje organizativo no se puede reducir a la agregación de los aprendizajes individuales (Argyris y Schön, 1978 cit. en Lozano 1999, p.271). Por lo tanto el aprendizaje organizativo trae aparejado el proceso de cambio y la atención forzosamente se centra no en los resultados propiciados por la dinámica de cambio sino en las formas y procesos que lo posibilitan.

Por estas razones teóricas: aprendizaje, cambio y organización; conducen a la interacción de individuos en los procesos y estructuras de la gestión, y por tanto, nos ubican en la relación entre decisiones, liderazgo, poder, política, negociación y cultura organizacional y conflicto, que según Argyris (1979) es precisamente la incongruencia entre las necesidades de los individuos y los requerimientos de las organizaciones, lo que da origen a los conflictos individuales e interpersonales.

Las concepciones presentadas hasta ahora confluyen en el concepto de cambio organizacional promovido a partir del individuo, cuya conducta es el resultado de la manera en cómo percibe su ambiente en función de su capacidad de aprendizaje: “individual e interpersonal” (Argyris 2001), estado de desarrollo, personalidad y conocimientos (Lewin, 1938).

La perspectiva psicológica del cambio organizacional requiere por tanto hacer énfasis en el concepto de aprendizaje y es en este sentido, en el que recae la importancia de la asignatura de comportamiento organizacional para los estudiantes de contaduría y administración, toda vez que particularmente en el tema de cambio organizacional debe hacerse énfasis en el aprendizaje de doble vía en la que Argyris y Schön (1978) afirman que los desajustes en el aprendizaje en la organización, se corrigen “examinando primero las variables reguladoras (creencias adoptadas) y después las acciones defensivas” (Moguel, 2006 p. 15) sólo así los alumnos lograrían transformar sus formas de comportamiento, lo que les facilitaría adoptar aprendizajes con apertura y adaptabilidad.

### **Cambio Organizacional: Perspectiva Sociológica**

Para comprender el cambio organizacional a la luz de la sociología es menester incorporar el concepto institucional, bajo este principio el cambio se concibe como la acción colectiva de significaciones, ya sea que se entienda como el producto de aprendizajes adquiridos a través del tiempo conformando los saberes organizacionales (Smircich y Stubar, 1985; Weick y Westley, 1996), como resultado de los juegos políticos de los actores en los procesos de confrontación y negociación (Crozier y Friedberg, 1990; Cyert y March, 1963; Pfeffer y Salancick, 1977) o bien, como producto de un proceso colectivo de significaciones e identidades (Brunsson, 1982; Green, 1988). Por lo tanto podemos considerar que los cambios emprendidos de manera premeditada han de someterse a una mediación de procesos políticos, tecnológicos, económicos y culturales conduciéndonos a pensar en las organizaciones como entes socialmente contruidos y válidos de acuerdo al contexto en el que están inmersos.

Por los razonamientos anteriores, es importante que los aprendizajes de cambio organizacional incluyan esta visión sociológica que permita desarrollar sistemas organizacionales que posibiliten –se pretende- la formación de un pensamiento colectivo fundamentado en el consenso y la colaboración a fin de facilitar la consecución de metas así como la influencia que ejerce el ambiente en las organizaciones. El ambiente, es el contexto dentro del cual la organización se halla inmersa, y presenta una serie de condiciones variables y complejas en extremo, sujetas a influencias difíciles de prever y controlar. Por ello, para estudiar estas condiciones, es preciso hacer una selección ambiental y considerar la naturaleza de los estímulos ambientales y las condiciones de la organización para percibir las influencias del contexto y los motivos específicos en juego en un momento determinado. De esta manera, para interpretar las condiciones del ambiente, es menester la información y la orientación de los bienes que operan las

organizaciones, a los cuales se dirigen sus procesos y en función de los cuales se establecen sus relaciones. De esta forma la organización busca resolver la ambigüedad existente entre las informaciones recibidas y las consideradas importantes.

Al respecto, Lawrence y Lorsch (citados por Donaldson, 1996) al acuñar el término de "teoría situacional o contingente", establecieron que para comprender el ambiente externo que influye en la organización, es necesario establecer límites y fronteras entre la organización y el ambiente que la rodea. Los límites y las fronteras son una invención arbitraria y ambigua para observar y percibir fenómenos organizacionales, definen los contornos de la organización y el ambiente. Así, una forma de comprender mejor al ambiente es separarlo en macroambiente y microambiente o ambiente de tarea. Explicar de esta manera a los estudiantes de contaduría y administración los componentes del cambio organizacional, ayuda a completar aprendizajes en los que destaca que el individuo es producto de su contexto, pero que el ambiente, también es resultado de la acción social de los individuos que laboran en las organizaciones, comprendiendo así la función básica de la universidad que es coadyuvar a la transformación social.

Es decir, desde la perspectiva sociológica, "El cambio se mira como un proceso secuencial y racional, tendiente a que la organización mejore su eficiencia o desempeño. Dicho proceso es producto de: 1. la iniciativa de uno o varios actores o agentes de cambio que de forma objetiva realizan un diagnóstico de la situación que guarda la organización; 2. definen aquellos asuntos que se consideran como 'problemas'; 3. diseñan diferentes rutas de acción para resolver dichos problemas e instrumentan alguna de estas posibles alternativas, y 4. se resuelve el problema". Coronilla y del Castillo (2000, p. 106) cita a (Goodman y Kurke, 1982, p. 4)

Esta definición involucra las diferentes dimensiones del cambio organizacional que establecen la interacción entre actores y sistema, que son explicados en la concepción de cambio organizacional como (Crozier y Friedberg, 1990) "Proceso de creación colectiva a través del cual los miembros de una determinada colectividad aprenden juntos, es decir, inventan y determinan nuevas formas de jugar el juego social de la cooperación y del conflicto (una nueva praxis social), y adquieren capacidades cognoscitivas, de relación y organizativas correspondientes. Es un proceso de aprendizaje colectivo que permite instituir nuevos constructos de acción colectiva que crean y expresan una nueva

estructuración del o de los campos de la organización como constructo social” (p. 29.) El cambio como fenómeno organizacional debe ser visto y asumido como un estado perenne de la organización más que como un problema o evento temporal o pasajero.

Al asumir este concepto y observar el perfil del egresado de Contaduría Pública y Administración, se comprende que la situación actual de México, en los campos económico, social, político y cultural, exigen profesionistas que al incorporarse al mercado de trabajo en el ambiente de las organizaciones, tengan la capacidad de comprender la complejidad de los problemas sociales que las empresas e instituciones públicas enfrentan, para convertirse en agentes de cambio.

De ahí que si los egresados de Contaduría y Administración, deben superar las fórmulas de cambio tecnocráticas y autoritarias, es necesario extender y generalizar en forma progresiva, la experimentación del aprendizaje colectivo e institucional en todos los niveles, es decir, organizar las condiciones que hacen posible tal extensión. Se busca transformar los modos de acción colectiva, para propiciar el cambio organizacional, mediante el aprendizaje de nuevos modos de acción colectiva, que conduzcan a más iniciativa y más autonomía en los individuos. Proceso que requiere, de más organización y de una estructuración consciente de los campos de acción.

El cambio organizacional representa superar un conjunto de problemas, que no pueden resolverse en forma espontánea, por la casualidad, o la improvisación. Cambiar organizacionalmente, implica aumentar la libertad y la autonomía de los actores individuales y colectivos. Para ello, es indispensable el refuerzo y el acondicionamiento consciente del conjunto de los constructos colectivos, se requiere canalizar, regular, involucrar y comprometer a cada actor y la acción social con las diferentes etapas del proceso de transformación. Y para lograrlo, es imprescindible cambiar las prácticas docentes e incidir en el aprendizaje del cambio organizacional de los estudiantes para que lo asuman como una forma de vida profesional.

### **Identidad**

La importancia del tema de identidad no está sujeta a discusión, sin embargo al aproximarnos al tema nos encontramos con diversas interrogantes cuyas respuestas nos conducen al campo de la Psicología, Sociología y los Estudios Organizacionales. Discernir entre los elementos que la constituyen nos coloca entre el dilema de la particularidades individuales y colectivas, entre lo propio y lo

que se comparte. Las teorías de la identidad personal de Erikson y Markus (citados por Ravasi & Van Rekom, 2003), se enfocan en los esquemas individuales y estructuras de conocimiento que enfatizan, justifican y apoyan los auto-conceptos de los individuos. Estas teorías conducen a un primer nivel de análisis de la identidad, dada precisamente por el conocimiento del individuo.

El interaccionismo simbólico de Mead (1934) y Goffman (1959) observa cómo la identidad es construida en las interacciones sociales y preservada en las comparaciones e interrelaciones con las personas, es por ello que una identidad única resulta de una compleja compilación de diferencias y similitudes. En este mismo sentido en el campo de la Sociología encontramos la teoría de la estructuración de Giddens (1979) cuyas investigaciones destacan las relaciones entre actores y el sistema social. Giddens (1984) considera que la rutina es la forma predominante de la actividad social diaria y que garantiza la reproducción y articulación de los sistemas sociales en el tiempo y espacio.

El análisis del discurso, cimentado en el trabajo de Michel Foucault (1972), otros investigadores como Fairclough (1992), Potter & Wetherell (1987) han analizado cómo las identidades individuales y colectivas son modeladas por una actividad discursiva más amplia que tiene lugar en la sociedad; esto es, al surgir el entendimiento colectivo que se ve reflejado en el significado atribuido a los textos y a los conceptos. También el análisis institucional (Meyer y Rowan, 1977), figura dentro de las teorías que estudian la identidad organizacional ya que dentro de sus postulados señala que las organizaciones por sí mismas crean sus propias reglas institucionales. Por lo que estas funcionan como mitos los cuales ellas incorporan y crean a su vez una fuerte tendencia en las organizaciones a ser semejantes.

Este breve repaso teórico nos permite entender que la identidad organizacional no es un concepto cerrado ni permite determinaciones absolutas, por el contrario está sujeta a constantes definiciones y redefiniciones, por lo que es indispensable la intervención colectiva de los individuos en su construcción.

Bolívar, Fernández-Cruz y Molina (2005) consideran que la identidad es un macroconcepto estableciendo que:

“...las identidades se contruyen, dentro de un proceso de socialización, en espacios sociales de interacción, mediante identificaciones y atribuciones, donde la imagen de sí mismo se configura bajo el



reconocimiento del otro. Nadie puede construir su identidad al margen de las identificaciones que los otros formulan sobre él.”

Es por ello, que dentro de este bagaje teórico, consideramos que la identidad universitaria no se circunscribe al hecho de ser miembro de la comunidad universitaria, se trata de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, tradiciones, símbolos, historias, prácticas cotidianas como el sentimiento de pertenencia forjado a través de las experiencias escolares, las relaciones humanas, los valores institucionales, la educación y la percepción que de manera general se tiene y comparte de la universidad; y es precisamente bajo este enfoque que interiorizamos el concepto en la presente investigación.

### **Métodos empleados para el seguimiento y observación del cambio**

El proyecto de investigación se basa en un enfoque metodológico mixto, descriptivo no experimental para diseñar estrategias de intervención relativas al cambio organizacional que se promueve actualmente en la UJAT.

La conformación de equipos de trabajo con alumnos que han adquirido los conocimientos relativos al Cambio Organizacional en la asignatura de Comportamiento Organizacional, constituyó el primer paso a dar. Integrarse como promotores del cambio en las divisiones académicas (DACEA Y DAEA) de la UJAT propició que los conocimientos adquiridos no permanezcan de manera diseminada sino que se integren favoreciendo el desarrollo de las competencias de los estudiantes para que sean capaces de comprender e intervenir en situaciones complejas de cambio organizacional.

Para tales efectos, se trabajó con 3 grupos que cursan la asignatura de Comportamiento Organizacional, cuya distribución por grupo se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS POR GRUPOS**

<b>GRUPO</b>	<b>NÚMERO DE ALUMNOS</b>
<b>2A</b>	43
<b>2I</b>	42
<b>2J</b>	34
<b>TOTAL DE ALUMNOS</b>	<b>119</b>

Fuente: Elaboración propia

Se diseñaron acciones que modelaron acciones de intervención considerando las particularidades de cada división académica así como un plan de seguimiento y evaluación que nos permitió determinar el impacto obtenido en el objetivo propuesto.

La aplicación práctica del tema cambio organizacional se orienta en este caso a un ambiente conocido por los estudiantes de la materia de comportamiento organizacional de las licenciaturas en Contaduría Pública y Administración, que es la Universidad.

De los conocimientos teóricos aprendidos en el aula por los estudiantes “sujetos activos en este estudio”, se determinaron preguntas de aplicación práctica respecto al cambio de conducta que los estudiantes de la ambas divisiones académicas han experimentado a partir de su inscripción en la UJAT, considerando como ítems detonadores de las preguntas los valores que determinan la identidad universitaria.

Para la aplicación del cuestionario la muestra se determinó a través de la aplicación del procedimiento probabilístico de muestreo aleatorio simple (M.A.S.).

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

En donde:

$n$ : tamaño de la muestra requerido.

$N$ : tamaño de la población.

$Z$ : valor obtenido para niveles de confianza. Para ambos cálculos se consideró un nivel de confianza del 95%, por lo que el valor de  $Z$  es de 1.96.

$e$ : límite aceptable de error muestral.

$\sigma$ : desviación estándar de la población.

Dadas nuestras pretensiones en la investigación se consideró como universo, la totalidad de alumnos de licenciatura de la DACEA y DAEA; el nivel de confianza considerado fue del 95%, el margen de error ( $e$ ) de 0.5 y la desviación estándar de ( $\sigma$ ) 0.5.

**TABLA 2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ALUMNOS DE LICENCIATURA EN  
LAS DIVISIONES ACADÉMICAS: DACEA Y DAEA**

<b>DIVISIÓN ACADÉMICA</b>	<b>MATRÍCULA</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>DACEA</b>	4574	3098
<b>DAEA</b>	4108	2877
<b>TOTAL</b>	<b>8682</b>	<b>5975</b>

Fuente: Elaboración propia.

Desde la perspectiva psicológica la aplicación del tema de cambio organizacional se orienta al cambio de actitudes de los estudiantes; y desde la sociología se preguntó a los estudiantes por los valores que determinan la identidad universitaria para conocer si los han incorporado en el comportamiento intergrupar, tanto al interior del aula como en sus interrelaciones fuera del aula con compañeros, profesores y personal de la UJAT con el que interactúan.

Fundamentalmente se persiguió conocer si el perfil del aspirante de Contaduría y Administración y los valores de la UJAT han provocado cambios en la conducta cotidiana de los estudiantes de la DACEA y de la DAEA.

La encuesta diseñada exclusivamente para esta investigación cumplió satisfactoriamente con los requisitos de validez y una confiabilidad de 0.8180 obtenida a través del método de Alpha de Cronbach, está integrada de 30 ítems que aluden a tres dimensiones culturales que conforman la identidad universitaria consideradas para efectos de la investigación.

## FIGURA 1: DIMENSIONES CULTURALES QUE CONFORMAN LA IDENTIDAD UNIVERSITARIA.



Fuente: Elaboración propia.

En cada una de las dimensiones se aglutinaron factores a través de los cuales se evaluó la institucionalización de la identidad universitaria; destacando la combinación de factores cognitivos, esquemas interpretativos, estructuras de conocimientos, entendimientos compartidos así como afectos y valores comunes.

En la dimensión *Valores Institucionales*: los ítems se diseñaron considerando los símbolos que representan a la Universidad así como el vínculo que existe con los individuos, desencadenando conductas específicas, la percepción de la misma como un todo en el que desempeñan diferentes roles cada uno de los miembros de la comunidad universitaria pero integrados bajo un mismo objetivo conformándose como familia; el sentido de pertenencia, que le permite experimentar sentimientos de que algo le pertenece o bien de que él mismo le pertenece o forma parte del colectivo universitario, el reconocimiento de las afinidades en las que identifica cómo dentro del conjunto de particularidades existen elementos que se comparten y más aún que los identifica.

En la dimensión *Valores del Perfil de Egreso*: se reconoce que el compromiso que la universidad tiene con la sociedad no se limita a la trasmisión de conocimientos; la formación integral debe cimentarse en el ejercicio ético de la profesión. Favoreciendo el desarrollo del potencial humano.

En la dimensión *Valores de Civildad*: los ítems relacionados con esta dimensión evalúan los lineamientos y/o reglas que modelan pautas de conducta que garantizan a la sociedad, un buen ciudadano.

Los resultados obtenidos se presentan en términos cuantitativos y cualitativos, para el análisis de los resultados cuantitativos se privilegió la prueba estadística del Análisis de varianza simple “ANOVA” con la intención de determinar si existen diferencias significativas entre el grado de institucionalización de la identidad entre los alumnos de DACEA y DAEA.

### Resultados

La aplicación práctica de los conocimientos interdisciplinarios utilizada como estrategia de innovación educativa, favoreció el aprendizaje significativo del tema de cambio organizacional que forma parte de los programas de estudio de la materia comportamiento organizacional que se imparte a los estudiantes de Contaduría y Administración de la DACEA de la UJAT, al promover el desarrollo de competencias en el alumno en el diseño, aplicación y evaluación de intervenciones de cambio organizacional.

Por otra parte, el comprender el grado de identidad de los universitarios favoreció el diseño de estrategias que produzcan una mayor identificación del alumnado hacia su universidad, que impulse el crecimiento institucional hacia dentro y fuera de la misma.

De manera gráfica se presentan los resultados obtenidos en cada división académica, considerando las dimensiones culturales utilizadas para la definición de identidad universitaria:

	Valores Institucionales			Valores Relativos al Perfil de Egresos			Valores de Civildad		
	% De acuerdo	% Desacuerdo	% No sé	% De acuerdo	% Desacuerdo	% No sé	% De acuerdo	% Desacuerdo	% No sé
DACEA	54	18	28	68	10	22	70	10	20
DAEA	55	17	28	68	11	21	71	9	20

### **Análisis de los resultados**

Los resultados obtenidos en ambas divisiones académicas son muy parecidos en cuanto al conocimiento y apropiación de los valores que la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, promueve como institución, resulta evidente el desconocimiento que poco más del 25% de los alumnos encuestados tiene de los elementos que la definen y diferencian a la vez de otras entidades universitarias. En esta dimensión que se ha denominado *valores institucionales*, se realizó un análisis riguroso de las diferentes categorías que describen la manera en cómo el alumnado percibe a la universidad...*su universidad...y de qué manera esta percepción los hace identificarse con la institución. Generando sentimientos de orgullo, felicidad y agrado por ser parte de la comunidad universitaria.*

Es preocupante el hallazgo de que en una proporción cercana a los 20 puntos porcentuales, los alumnos reflejan de manera abierta que no tienen la conciencia de ser parte de la institución, carecen de elementos de integración que los haga participar e involucrarse con la universidad de manera comprometida.

En lo que respecta a la dimensión relativa al *perfil de egreso*, se observa que en ambas divisiones académicas el alumnado sí reconoce en gran proporción los valores que se promueven al interior de cada una de ellas en la formación integral que cada disciplina académica promueve. Los principios éticos que rigen la práctica profesional así como el compromiso que se tiene con la sociedad son reconocidos y apropiados por la mayoría de ellos y se aceptan como promotores del desarrollo de la sociedad frente a un mundo globalizado.

La formación integral que compromete la universidad con la sociedad estaría incompleta si no se incluyen *valores de civilidad*, en la que se forjen buenos ciudadanos que con su conducta enaltezcan el prestigio de la universidad y procuren una sociedad regulada por códigos de comportamiento que garanticen una convivencia armoniosa entre los individuos. En esta última dimensión los resultados nos permiten concluir que el alumnado en su mayoría hace suyos estos valores y reconoce en su formación profesional la inclusión de estos elementos.

En el análisis conjunto de las dimensiones establecidas para la definición y evaluación de la identidad universitaria observamos que los estudiantes de ambas divisiones académicas reflejan en su mayoría una identidad universitaria promedio y/o parcial. Es decir, se reconoce como parte de la comunidad universitaria que integra su división académica, sin embargo no tiene conciencia de las semejanzas, afinidades y puntos de encuentro que se gestan al interior de la

institución educativa. En este contexto se reconoce la convivencia de varias identidades en las universidades; por un lado poseen una identidad general y por otra, identidades que particularizan a cada una de las divisiones académicas que la integran.

Este reflejo de la realidad es denominado por Brown & Duguid (1991) como “comunidades de aprendizaje o práctica”, que se caracterizan por ser subgrupos en las organizaciones delimitados por interacciones mutuas intensas, un entendimiento colectivo de lo que son sus comunidades y un repertorio compartido de lenguaje, rutinas e historias.

Los resultados nos conducen a reconocer la importancia que tiene el entorno físico en la creación de la identidad de los universitarios a través de la conjunción de una identidad particular que convive con una identidad colectiva, sin desaparecer. Los vínculos que establecen las experiencias compartidas y limitadas en un espacio físico destacan la función psicológica de la territorialidad cuyos efectos se perciben en la conducta de los individuos; que en este caso en particular, se observó una correspondencia entre conducta y lugar.

De manera sorprendente se observa en ambas divisiones el mismo fenómeno, incluso casi se puede afirmar de manera simétrica, la identidad universitaria está cimentada en su entorno inmediato. Acciones relacionadas con la vinculación se presentan como respuesta inmediata para lograr la integración (no desaparición) de las identidades particulares que caracterizan a cada una de las divisiones académicas.

El ejercicio de investigación y aplicación práctica respecto a los temas de identidad y cambio organizacional concluyó con la formulación por parte de los alumnos de propuestas de cambio organizacional tendientes a fortalecer la identidad universitaria de los estudiantes de la DACEA y de la DAEA de la UJAT, en las que consideraran las técnicas de cambio aprendidas en el aula con los enfoques interdisciplinarios psicológico y sociológico.

Las propuestas de los estudiantes que realizaron el ejercicio de investigación y aplicación práctica las formularon según su elección en alguno de dos tipos de documentos: 1) Documento escrito como reporte de investigación y 2) Cartel. En ambos casos uno de los puntos que debieron desarrollar fue la propuesta de intervención para fortalecer la identidad universitaria, misma que refleja una parte

importante del aprendizaje obtenido y la posibilidad de aplicarlo en la práctica. En resumen propusieron las siguientes acciones:

1. Realizar conferencias en las que se destaque la importancia de los estudiantes universitarios como actores fundamentales de la universidad en las que se les motive a realizar cambios sustanciales en su vida estudiantil y personal, además de darles a conocer la visión y misión de la UJAT.
2. Difundir para rescatar y promover hechos históricos, tradiciones y un anecdotario de las Divisiones Académicas de la UJAT.
3. Divulgar en los diferentes medios de comunicación de la universidad los valores, filosofía y postulados de la UJAT.
4. Difundir la presencia y el lugar que ocupa la UJAT en el contexto estatal y nacional y promover su mejora constante.
5. Fomentar el respeto y la incorporación en la vida cotidiana de los estudiantes de los símbolos universitarios.
6. Promover y establecer el reencuentro de la universidad con sus egresados a través de la elaboración y desarrollo de programas de actividad de vinculación.
7. Que los profesores en su actividad de tutoría brinden mayor información a los alumnos sobre la identidad universitaria.
8. Fomentar actividades recreativas enfocadas a mostrar cómo llevar una vida más apegada a una cultura sana, responsable, colaboradora y comprometida con la UJAT.

## **Conclusiones**

La aplicación de los conocimientos interdisciplinarios relativos al tema de cambio organizacional, como estrategia de aprendizaje, promovió el desarrollo de competencias en los alumnos de los grupos de Contaduría y Administración que como sujetos del estudio realizaron la práctica para promover el fortalecimiento de la identidad universitaria en las Divisiones Académicas de Ciencias Económico-Administrativas (DACEA) y de Educación y Artes (DAEA). Sus propuestas para fortalecer la identidad universitaria reflejan sus conocimientos y un aumento en el nivel de conciencia de la importancia que lograron comprender tanto del tema de identidad universitaria como del cambio organizacional. Reconocen la interrelación que prevalece entre: individuos, grupos y organización. Y la importancia de las acciones que modelan los procesos para posibilitar la transformación.



Los resultados enriquecedores obtenidos coadyuvan a fortalecer la innovación en la docencia al explorar nuevas formas de respuesta ante los desafíos que enfrenta la educación superior en la actualidad, sin embargo, es importante destacar que si bien la participación activa de los estudiantes de los grupos objeto de estudio mejoró sustancialmente el aprendizaje de los temas, una conclusión importante de la investigación consiste en que no es suficiente sólo un ejercicio de aplicación práctica para que adquieran la capacidad de formular propuestas de cambio organizacional con fundamentos teóricos y técnicos suficientes. Así como reconocer que el conocimiento es situado (Díaz,2006), desde nuestro punto de vista, esto implica que el conocimiento se adquiere, aplica y reproduce en situaciones específicas (cultural, social, geográfica, política, económica...etcétera), por lo que no podemos establecer generalidades que dicten las pautas de acción; y haciendo un ejercicio de correspondencia podemos considerar que éste es mayor en situaciones similares a las habituales, por lo tanto, el conocimiento será menos transferible a aquellas situaciones que le resulten diferente al individuo.

### Referencias bibliográficas

Argyris, Chris (1979). El individuo dentro de la organización. Barcelona, Herder.

(2001). Sobre el aprendizaje organizacional. Oxford University Press, México.

Bolívar, Antonio, Manuel Fernández-Cruz y Enriqueta Molina (2005), "Investigar la identidad profesional del profesorado: una triangulación secuencial", en Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, vol. 6, núm. 1, art. 12, Enero 2005.

Brown, J.S. and Duguid, P. (1991) „Organizational learning and communities of practice: Toward a unified view of working, learning and innovation“, Organization Science, 2, 40–57.

Brunsson, N. (1982), *“The Irrationality of Action an irrationality: Decisions, Ideologies and Organizational Actions”*, en Journal of Management Studies, Vol. 19, pp. 29-44.

Coronilla, R y Del Castillo, A. (2000). El cambio organizacional: enfoques, conceptos y controversias. En Arellano, D. Cabrero, E. Del Castillo, A. (Coords), Reformando el gobierno: Una visión organizacional del cambio

gubernamental (pp. 71-136). México, Centro de Investigación y Docencia Económicas CIDE.

Consuegra, N. (2010). Diccionario de psicología. Ecoe ediciones. Bogotá, Colombia.

Crozier, M. & Friedberg, (1990). El Actor y el Sistema. Las Contradicciones de la acción colectiva. México. Editorial Patria, S. A. de C. V. Traducción de la obra en Francés L'acteur et le systeme. Les contraintes de l'acttion collective. Editada en 1977 por Éditions du Seuil.

Cyert, R. M. y J. G. March (1963), *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, N. J.

Díaz Barriga, Frida (2006), *Enseñanza situada*, McGraw-Hill, México.

Donaldson, Lex (1996). "The Normal Science of Structural Contingency Theory", en S. Clegg, C. Hardy y W. Nord (eds), *Handbook of Organization Studies*, Sage, Gran Bretaña, pp. 57-76.

Fairclough, N. (1992) *Discourse and Social Change*, Polity Press, Cambridge, UK.

Foucault, M. (1972) *The Archaeology of Knowledge*, Routledge, London.

Friedberg E; (1992) Las cuatro dimensiones de la acción organizada; *Gestión y Política Pública*, Vol. II, No. 2, Julio-Diciembre de 1993.

Giddens, A. (1979) *Central Problems in Social Theory. Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, MacMillan Press, London.

\_\_\_\_\_ (1984) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, University of California Press, Berkeley.

Goffman, E. (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life* (New York: Doubleday).

Goodman, P y Kurke, L. (1982). *Studies of change in organizations: a status report*. En Goodman, P. *Change in Organizations*. New York. 1982.

- Green, S. (1988), “*Understanding Corporate Culture and Its Relations to Strategy*” en *International Studies of Management And Organization*, Vol. 18, Núm. 2, pp. 6-28.
- Ivancevich, J. M., Konopaske R., Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. México.
- Lewin, Kurt: “*The conceptual representation and measurement of psychological forces*”. *Contrib. Psychol. Theor.*, 1938, 1, No 4.
- Lozano, J. M. (1999). *Ética y empresa*. Editorial Trotta, S.A.
- Mead, G.H. (1934) *Mind, Self, and Society: from the Standpoint of a Social Behaviorist*, University of Chicago Press, Chicago.
- Meyer, J. W., and Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: *Formal structure as myth and ceremony*. *American Journal of Sociology*, 83:340-363.
- Moguel, Liévano, Manuel de Jesús. (2006) *Aprendizaje en la organización: Las formas de generación del conocimiento en el contexto organizacional*; Universidad Autónoma de Chiapas, México.
- Newstrom, John W. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Duodécima edición. Mc Graw Hill. México.
- Perrenoud, Ph. (1997). *Construire des compétences des l'école*. París. ESF (2 éd.1998).
- Pfeffer, J. y G. Salancick (1977), “*Organization Design: The Case for a Coalitional Model Of Organizations*” en *Organizational Dynamics*, Vol. 7, Núm. 2, pp. 11-45.
- Potter, J. and Wetherell, M. (1987) *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behavior*, Sage, London.
- Ravasi, D., & Van Rekom, J. (2003) “*Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory*”; *Corporate Reputation Review*, Vol. 6, No. 2, pp. 118-132.

- Rigo Lemini, Marco Antonio. (2006). Reseña de "Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida" de Frida Díaz Barriga. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Julio-Septiembre, 1093-1098.
- Robbins, S. P., Judgge T. (2009) *Comportamiento Organizacional*, Décimotercera Edición. Pearson, Prentice Hall, México.
- Smircich, L. y Charles S. (1985) "*Strategic Management in an Enacted World*", en *Academy of Management Review*. Vol. 10, Núm. 4.
- Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Textos universitarios: educación y pedagogía. Bogotá D.C.
- Weick, K. y F. R. Westley (1996), "Organizational Learning: affirming an Oxymoron" en S.R. Clegg, en S. Clegg, C. Hardy y W. Nord (eds), *Handbook of Organization Studies*, Sage, Gran Bretaña, pp. 440-458.