

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**SUBDIRECCION DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN FILOSOFIA CON ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA**



**LAS REPRESENTACIONES SEMANTICAS DE LA IDENTIDAD HACIA  
ACTIVIDADES ACADEMICAS EN AMBIENTES EDUCATIVOS**

**TESIS COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER**

**EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFIA CON**

**ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA**

**PRESENTA:**

**RUBEN TREVIÑO GAMEZ**

**DIRECTOR DE TESIS: DR. CIRILO H. GARCIA CADENA**

**CODIRECTOR DE TESIS: DR. ERNESTO O. LOPEZ RAMIREZ**

**MONTERREY, N.L., MEXICO, ABRIL DE 2010**

# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

## FACULTAD DE PSICOLOGIA

### SUBDIRECCION DE POSGRADO

#### DOCTORADO EN FILOSOFIA CON ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA

La presente tesis titulada “Las representaciones semánticas de la identidad hacia actividades académicas en ambientes educativos” presentada por Rubén Treviño Gámez ha sido aprobada por el comité de tesis.

---

Dr. Cirilo H. García Cadena

Director de tesis

---

Dr. Ernesto O. López Ramírez

Codirector de tesis

---

Dr. Manuel Gpe. Muñiz Ramírez

Asesor

---

Dr. Benito D. Estrada Aranda

Asesor

---

Dr. Víctor Corral Verdugo

Asesor Externo

Monterrey, N.L., México, Abril de 2010

## DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a Dios por ser base esencial de mis pensamientos. También forma parte de esta dedicatoria mi padre Sr. Rubén por su ejemplo de constancia, trabajo y honradez que me motivan para seguir adelante. Mi madre Sra. Bertha+ por su amor eterno que siempre me mostro.

Mi Esposa Leticia por su invaluable apoyo en mis proyectos de vida y profesionales. Así como a mis hijos Bertha Leticia y Rubén por su comprensión y cariño al permitirme robarles mi atención en algunos fines de semana.

## AGRADECIMIENTOS

Estudiar y culminar los estudios de Doctorado requieren de tiempo, esfuerzo dedicación y comprensión de quienes forman el círculo familiar y de los involucrados en este proceso académico por lo tanto agradezco al Mtro. Armando Peña Moreno por su apoyo para la conclusión de este proyecto. Al Mtro. Arnoldo Téllez López por su interés mostrado durante su gestión de Director para que esta investigación siguiera adelante.

A mis maestros del Doctorado por sus conocimientos y aportaciones durante los cursos, a mis compañeros del Doctorado Myrna Esthela, Enrique y Juan Manuel.

A los miembros del Comité de Tesis Dr. Cirilo H. García Cadena por impulsarme en mis metas académicas. Especial reconocimiento para el Dr. Ernesto O. López Ramírez por su calidad humana, sencillez y apoyo para esta investigación y los Doctores Manuel Gpe. Muñiz García, Benito D. Estrada Aranda y Víctor Corral Verdugo por sus intervenciones para mejorar el proyecto. A mis colegas Maestros que participaron en los estudios realizados. Y a todos aquellos que de manera involuntaria no los nombre mi más sincero agradecimiento.

# LAS REPRESENTACIONES SEMANTICAS DE LA IDENTIDAD HACIA ACTIVIDADES ACADEMICAS EN AMBIENTES EDUCATIVOS

## RESUMEN

A una muestra de 50 profesores universitarios se les solicitó participar en un estudio sobre análisis de representaciones mentales para la identidad con actividades académicas, así como en otro de asociación implícita para determinar actitudes hacia su medio académico laboral actual. En el estudio de semánticas se obtuvieron definiciones conceptuales a 10 conceptos positivos sobre las nuevas competencias y habilidades requeridas en un profesor deseable actual. También se consideraron 10 conceptos negativos que forman la contraparte de sus pares positivos. Los resultados señalan que los participantes prefieren significarse conceptualmente como profesores con habilidades de investigación y tecnológicas que reorganizar su esquema de identidad como investigadores con habilidades docentes y tecnológicas. Por otra parte, el estudio de asociación implícita para determinar su actitud hacia nuevas competencias incluyó, dentro de su diseño experimental, conceptos centrales a la organización semántica de las definiciones conceptuales positivas y negativas previamente obtenidas. Los resultados muestran una marcada actitud positiva a las competencias requeridas en el ambiente laboral educativo actual, dejando entrever que individuos sin esta actitud son personas que prefieren el aislamiento o tienen problemas motivacionales. Se argumenta de los resultados que varios esquemas mentales de identidad son posibles como forma de identidad social positiva al cambio requerido por la nueva identidad.

**Palabras clave:** Redes semánticas, identidad social, educación y actitudes implícitas en la docencia.

## **ABSTRACT**

A sample of 50 university teachers was required to take a conceptual mental representation study as well as an implicit association test to analyze identity to their academic labor settings. Semantic nets resulting from conceptual definitions to 10 positive y negative concepts for a teacher labor competencies were obtained from the mental representation study. Results showed that participants signify themselves as teachers who have research abilities rather than researchers with teacher skills. Forward, central concepts to the schema of labor competencies were selected to implement the implicit association tests. Here, most of the teachers showed positive attitudes to research and new technological abilities like computer use and internet. However, a small number showed negative attitudes. These teachers had in common problems related to motivation. It is argued that a variety of schemata representations are possible to signify a modern teacher- researcher profile.

**Keywords:** Semantic nets, social identity, education and implicit attitudes in teaching.

# ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1 Enfoque mecanicista.....	14
1.2 El enfoque psico-sociológico.....	15
1.3 Representación Mental del Individuo .....	17
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
OBJETIVO GENERAL .....	18
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	19
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>20</b>
<b>TEORÍAS PSICOLÓGICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>20</b>
Enfoques Psicológicos Organizacionales.....	20
2.1.1 Enfoque Organizacional Conductista.....	20
2.1.2 Enfoque Organizacional Psicodinámico.....	21
2.1.3 Enfoque Organizacional Humanista.....	22
2.1.4 Enfoque Organizacional Constructivista .....	23
2.1.5 Enfoque Organizacional Evolutivo .....	25
2.1.6 Enfoque Organizacional Social .....	26

<b>CAPITULO III</b> .....	<b>28</b>
<b>IDENTIDAD Y REPRESENTACIONES MENTALES</b> .....	<b>28</b>
3.1 Identidad.....	28
3.1.1 Identidad personal.....	32
3.1.2 Identidad social .....	35
3.1.3. Identidad colectiva .....	51
3.1.4. Identidad laboral.....	52
3.1.5. Identidad psicológica.....	59
3.2 Representaciones mentales .....	61
3.2.1 Sobre la teoría de Asociación Implícita y su relación a las representaciones conceptuales sobre nosotros mismos.....	61
3.2.2 Representaciones mentales y el autoconcepto. ....	64
 <b>CAPÍTULO IV</b> .....	 <b>71</b>
<b>MÉTODO</b> .....	<b>71</b>
4.1 Estudio de semánticas naturales de identidad con el ambiente laboral. ....	72
4.2 Estudio de simulación computacional del esquema de identidad. ....	80
4.3 Estudio de análisis de escalamiento Pathfinder. ....	82
4.4 Estudio de actitud implícita hacia eventos relacionados con el ambiente laboral. ....	84
 <b>CAPÍTULO V</b> .....	 <b>88</b>
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>88</b>
 <b>CAPÍTULO VI</b> .....	 <b>99</b>
<b>DISCUSIÓN, CONCLUSIONES E IMPLICACIONES</b> .....	<b>99</b>
 <b>REFERENCIAS</b> .....	 <b>105</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### Tablas

- Tabla 4.1 Características profesionales y personales de la muestra del estudio.
- Tabla 5.1 Estímulos usados en el estudio IAT. Los atributos fueron obtenidos de los grupos SAM con connotación.

### Figuras

- Figura 3.1 El auto-esquema es central a la conducta del individuo. Se asume poco flexible e irrupción en la organización de dicha representación sugiere comportamiento disfuncional.
- Figura 3.2 Los paneles y sus respectivos filtros imponen estructura sobre dimensiones de saliencia, aspectos emocionales, etc. de esquemas relevantes a un individuo (Fiske & Taylor, 1991).
- Figura 3.3 Se ilustra un modelo de esquema conceptual conexionista en el de los atributos del Yo.
- Figura 4.1 Cómputo de índices de valores de organización semántica.
- Figura 4.2 Representación de PATHFINDER.
- Figura 4.3 Ejemplo de estímulo tomado y modificado del estudio IAT de Greenwald, et al. (1995).
- Figura 4.4 Estímulos usados para la clasificación categórica del estudio IAT en el presente estudio.

- Figura 4.5 Se ilustra la secuencia de eventos experimentales a través de cinco bloques del estudio.
- Figura 5.1 Definiciones conceptuales de 10 conceptos de identidad laboral con connotación positiva.
- Figura 5.2 Grupos SAM para los conceptos objetivo con connotación negativa.
- Figura 5.3 Se describen dos vistas de la matriz de superficie de los pesos de asociación para los grupos SAM de connotación positiva.
- Figura 5.4 Se describen dos vistas de la matriz de superficie de los pesos de asociación para los grupos SAM de connotación negativa.
- Figura 5.5 Se ilustra una pantalla de computadora de la simulación conexionista de esquema para los conceptos positivos del estudio. Aquí se activa el concepto APRENDIZAJE.
- Figura 5.6 Activación conceptual PATHFINDER para el concepto APRENDIZAJE.
- Figura 5.7 Se ilustra los patrones de activación cuando se activan los conceptos objetivo de aprendizaje, conocimiento, enseñanza, habilidad y necesaria.
- Figura 5.8 Patrón de activación para las simulaciones conexionistas de los conceptos negativos.
- Figura 5.9 Se describen los resultados del estudio IAT. Todos excepto uno de los participantes mostraron una actitud positiva hacia los atributos de eventos laborales.
- Figura 6.1 Esquemas conceptuales para cumplir con los requerimientos de un perfil deseado dentro de un ámbito educativo organizacional actual.

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

El resultado de algunas investigaciones que se han realizado sobre el factor humano en el sector organizacional e institucional lleva a la conclusión tentativa de que la gerencia lo ha descuidado mucho, primordialmente por carecer de suficiente conocimiento sobre el comportamiento y una ausencia significativa de estos conocimientos en la formación de la gerencia y de muchos de los profesionales que los acompañan en su gestión, conllevando a que sus acciones indican un gran desconocimiento del alcance, repercusiones que las herramientas del crecimiento personal tienen, conocimientos como: la identidad social; que investigado adecuadamente beneficia a la productividad de las interrelaciones humanas.

Es muy importante por tanto, que en las organizaciones el especialista de calidad y productividad, esté plenamente claro, que la gestión de este siglo debe estar plenamente identificada con las exigencias que en Administración se requieren, a fin de diseñar, evaluar, desarrollar estrategias, tomar decisiones y acciones, de acuerdo a lo que el escenario del presente necesita; por tanto, debe mejorar la productividad, hacer uso del potencial del recurso humano, de su capital intelectual, de sus habilidades y destrezas a fin de beneficiar a la empresa, al país y en su propio crecimiento.

Por lo tanto, no debemos olvidar que

... todas las organizaciones tienen en común un cierto número de hombres, que se han organizado en una unidad social establecida con el propósito explícito de alcanzar ciertas metas. Es así, como los hombres establecen un club o una empresa, organizan un sindicato, un partido político o un hospital y formulan procedimientos que gobiernan las relaciones, entre los miembros de estas organizaciones y los deberes que deben cumplir cada uno de ellos. Una vez que ha sido establecida firmemente una organización, tiende a asumir una identidad propia que la hace independiente de las personas que la fundaron (Blau Scott, 2003).

Ahora bien, se dice, que cuando entramos en el mundo de la teoría se debe analizar una diversidad de factores, que afectan el comportamiento de los individuos en el seno de la organización. En ese sentido, la identidad social en el ámbito del trabajo (identidad laboral) se encarga del estudio y la aplicación de los conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones, las relaciones individuo a individuo, individuo a grupo y grupo a grupo. Resumiendo, podemos decir que la identidad social es una teoría aplicada en psicología social que utiliza como unidad de análisis al individuo, el grupo y el sistema organizacional.

Con respecto a la satisfacción laboral y productividad, podemos decir que quienes integran las organizaciones se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este contexto, los gerentes que representan el sistema administrativo (quienes toman las decisiones) deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización.

No pocas veces se piensa que el cambio en la manera habitual de ejecutar una tarea representa un peligro para el bienestar del trabajador. Si se le ordena modificar su sistema de trabajo y utilizar otro más eficaz recomendado por el psicólogo, es posible que muestre resistencia, por considerar que la compañía trata de que rinda sin aumentarle el salario (Schultz, 1988).

El sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella (Stoner, 1995).

La productividad del empleado en trabajos sujetos al ritmo de una máquina dependerá mucho más de la velocidad de la máquina que de su grado de satisfacción. Asimismo, la productividad del corredor de bolsa es limitada por los movimientos generales del mercado accionario, cuando el mercado se mueve al alza y el volumen es alto, los corredores satisfechos y los insatisfechos obtendrán muchas comisiones. Por el contrario, cuando el mercado está hacia la baja, la satisfacción del corredor no importa gran cosa.

Al parecer, el nivel del puesto, también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente, podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración.

Además, en el supuesto de que la organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá más reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y probabilidad de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral (Robbins, 2000).

En general, los diversos enfoques teóricos expuestos han sido objeto de muchos estudios y críticas. Algunos han demostrado tener un valor predictivo razonablemente elevado; otras han sucumbido a sus detractores; sin embargo, brindan un enfoque interesante y original acerca de lo que hace la gente productiva.

En la actualidad, es difícil dejar de reconocer que la persona ha ido adquiriendo mayor importancia en las organizaciones dentro del contexto de la globalización y de la llamada sociedad del conocimiento. El surgimiento de nuevos conceptos como capital social, gestión del talento humano, capital intelectual, liderazgo estratégico, trabajador del conocimiento y responsabilidad social organizacional, son algunos de los más importantes. Sin embargo, frente a la valorización teórica de la persona, aparecen de modo preocupante mayores índices de insatisfacción laboral, estrés, ausentismo laboral, dificultades para armonizar trabajo y familia, etcétera. Todos estos aspectos son manifestaciones que, en cierto sentido, contradicen la preocupación acerca de la persona en la organización. La llamada gerencia de personas, que reemplaza a la gerencia de recursos humanos, constituye un gran avance, al menos nominalmente. Fue el gran Homero quien muchos siglos atrás afirmaba que el hombre es un ser fértil en recursos (o en términos de un economista ya clásico: Adams, el hombre es la verdadera riqueza de las naciones). Es decir, autor y protagonista de sus acciones al interior de las organizaciones que en el último siglo han sido decisivas en la configuración de nuevas realidades, como señaló Peter Drücker. Una de esas nuevas realidades son las

organizaciones empresariales que, por haber sido fundadas y estar formadas por personas, pueden ser denominadas justamente organizaciones inteligentes.

Sin embargo es de vital importancia, basados en una determinada perspectiva, intentar hacer notar el progreso que se ha dado a lo largo del tiempo en el modo de enfocar la organización, pero al mismo tiempo advertir la insuficiencia de los diversos estudios propuestos y la necesidad de plantear uno nuevo que ayude a comprender mejor su constitución y la actividad que llevan a cabo las personas en ella. El hilo conductor de este análisis es el concepto de identidad social, y la inclusión de cómo se le percibe productivamente en la organización.

La razón que fundamenta esta pregunta es que si la identidad social que se genera en el ámbito del trabajo propicia mejores resultados de los colaboradores. Por eso, analizada la acción humana en los diversos enfoques, se sugiere uno nuevo cuya característica fundamental es no ser unilateral en el sentido de la producción sino que la productividad debe ser abordada con enfoques hacia las personas. En este estudio se revisa a través de la identidad social. Para desarrollar esta investigación es necesario establecer un modelo alternativo en la teoría de la organización, el cual se fundamenta en que la identidad social en el ámbito del trabajo genera mayor productividad. En este contexto general, se presentan claramente dos alternativas en el procedimiento que debemos seguir: superar los planteamientos actuales de la teoría de la organización desde ellos mismos, o bien, una vez mostrada su insuficiencia, plantear opciones que induzcan a una nueva dirección en la búsqueda de un paradigma básico que interprete adecuadamente la organización y las exigencias del individuo en ella. Para facilitar el análisis se parte de algunos enfoques de las teorías organizacionales descritos a continuación:

### **1.1 Enfoque mecanicista**

Intentar reducir todo a este plano es, cuando menos, poco realista. Las preguntas que surgen, y que nos llevaron a plantear este análisis, son: ¿Qué lugar puede ocupar la identidad social en la productividad de la organización? ¿Tiene sentido hablar de identidad social y productividad bajo estos parámetros de interpretación de la realidad empresarial? Por consiguiente, las relaciones personales quedan reducidas al

cumplimiento de roles o funciones con el propósito de alcanzar la máxima eficacia. Para ello la organización tiene como mecanismo motivador un sistema de premios y castigos.

Con tal perspectiva la organización carece de la capacidad de anticiparse a los cambios del entorno; y desaprovecha el talento de sus miembros al exigir el mero cumplimiento de normas, bajo la mirada atenta del directivo que busca resultados a corto plazo, sin importarle muchas veces los medios que se utilicen para conseguir el objetivo. De este modo, la organización expone su viabilidad y proyección. En este escenario la creatividad y el aporte de la persona, un mero objeto, no son necesarios.

## **1.2 El enfoque psico-sociológico**

La aparición de las relaciones humanas (Mayo, 1946; Roethlisberger & Dickson, 1939), un nuevo fenómeno social en la empresa, presenta ahora a un empresario de rasgos menos autoritarios. El concepto de hombre-máquina- recurso se suaviza, y se trata de buscar una mayor satisfacción del hombre en el trabajo, enriquecer su tarea, mejorar las condiciones laborales, respeto en el trato, etcétera.

Apoyándose en el carácter funcional, la empresa promueve un giro hacia la descentralización (McGregor, 1960; Likert, 1961 & 1967; Hax & Majluf, 1984) como base para una mayor optimización de los recursos disponibles.

Se introduce una serie de conceptos que adquieren fuerza en el ámbito empresarial: cooperación, participación... Estos conceptos son necesarios y básicos para que la descentralización se lleve a cabo sin merma de la productividad. Las decisiones se implantan en todos los niveles posibles (March & Simon, 1958; Cyert & March, 1963), necesitando de estos conceptos para no perder de vista el fin prioritario de la empresa. A partir de los años setenta, el estudio de las motivaciones, que ya venía siendo objeto de investigación (Maslow, 1954; Herzberg, 1966 & McGregor, 1966), ocupa un lugar prioritario.

La cuestión de la responsabilidad social adquiere un fuerte protagonismo en una concepción de la organización que busca dar respuesta al entorno en que se desarrolla (Lorsch & Allen, 1973; Galbraith, 1973; Chandler, 1962).

Con este concepto se pretende, a su vez, eliminar las injustas pretensiones de una economía basada en el exclusivo interés personal. Frente a una concepción de las acciones de los individuos en términos de elección individual, otros trabajos han añadido distintos matices que enriquecen el modelo básico de la responsabilidad social. Destacan la teoría de la evolución, representada por Nelson y Winter (1982); la escuela ecologista sustentada por Hannan y Freeman (1989), las configuraciones de organizaciones de Mintzberg (1979) y los trabajos de Miller y Friesen (1984) y Miller (1990).

Un estudio acerca de la naturaleza de la responsabilidad social de las empresas, que merece especial interés, ha sido desarrollado por Robertson y Nicholson (1996).

Este nuevo enfoque de la organización integra los otros dos modelos previamente descritos –mecánico y orgánico–, pero con una diferencia esencial: la técnica es entendida como ciencia subordinada al fin de la persona, sin que por ello pierda el protagonismo que le es esencial en orden al logro de los objetivos. Como afirma Polo (1993, p.135):

... si la acción humana se impone sobre el objeto técnico, puede alcanzar su finalidad; pero si el objeto técnico, por su magnitud, se impone sobre la acción humana, el hombre no puede asumir su finalidad y queda subordinado a la manera de ser de la técnica.

Dicho de otro modo, si la organización empresarial es de personas, entonces la organización ha de ser el cauce a través del cual el individuo alcance su propio fin y no sólo la satisfacción de unas necesidades actuales.

Por otra parte, el enfoque antropológico ya no entiende las normas como unos mínimos restrictivos a la actuación, de origen subjetivo, o aceptadas socialmente, sino que estas adquieren el sentido de principios que rigen y orientan el obrar humano, favoreciendo con su presencia la libertad del individuo. Es preciso en este punto advertir sobre: ... la tendencia del *manager* a establecer principios con un procedimiento análogo al que se sigue para el establecimiento de objetivos. Los objetivos pueden establecerse; en cambio, los principios, los verdaderos principios, están ya naturalmente establecidos. La función del director es, en el mejor caso, descubrirlos, explicitarlos y ponerlos en vigencia. El aceptar cuáles son esos principios es el punto de partida de toda estrategia concebida en sus más elementales dimensiones éticas (Llano, 1990, pp.18-24). El

modelo antropológico sustituye la satisfacción de las necesidades por la elección en razón de los fines, y de este modo pone de relieve la existencia de una condición humana, de una naturaleza propia y distinta a la de aquellos seres que se mueven exclusivamente por impulsos.

### **1.3 Representación Mental del Individuo**

En otras investigaciones relacionadas (Moreira et al., 2002), se han obtenido resultados interesantes relacionados con las representaciones mentales del individuo, en un primer artículo introductorio en el que se enfocan los modelos mentales bajo la óptica de la teoría de Johnson-Laird, pretendieron ofrecer una base teórica con la que analizar los procesos cognitivos implicados en la enseñanza/aprendizaje de las ciencias (Moreira, 1996).

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Como se ha señalado anteriormente el factor humano se constituye como un elemento esencial dentro de un ambiente organizacional para el mejoramiento de la productividad (Haslam, 2004). En el caso de las instituciones educativas la productividad de un individuo es ahora evaluada por indicadores regulados por políticas educativas nacionales. Por ejemplo, la Secretaría de Educación Pública ha implementado programas de apoyo al profesorado para que los maestros del nivel medio y medio superior, puedan moverse a un perfil más demandante en términos de competencias tecnológicas y académicas. Por otra parte también se promueve adquirir perfiles de investigador y realizar actividades académicas sociales que antes no estaban consideradas en el quehacer académico de un docente como lo es el caso de pertenecer a cuerpos académicos para la colaboración académica y científica entre cuerpos académicos nacionales e internacionales. Cómo es que se identifican laboralmente los profesores a estas nuevas demandas institucionales es un tema que puede ser abordado desde el conjunto de creencias y motivaciones del profesorado. En particular la forma cómo se significan ellos mismos con su organización educativa emerge de una organización conceptual que los profesores poseen en su aparato

cognitivo (Blumer, 1969; Fiske & Taylor 2008); más específicamente en los esquemas de información de actividad académica en su memoria a largo plazo. Así como en los ámbitos internacionales existen pocos estudios de la identidad laboral en ambientes educativos desde la perspectiva de la representación mental, en México, después de una búsqueda bibliográfica actual no se encontraron investigaciones al respecto. En este sentido, podría decirse que las creencias y significados que un profesor usa para identificarse a las nuevas demandas de su organización educativa no han sido establecidas aún. Esto es de relevancia a programas que tratan de mejorar la productividad en la organización educativa ya que el simple hecho de estimular el desarrollo del profesorado solamente por medios económicos no garantiza los mejores resultados. Son las motivaciones intrínsecas las que, según la evidencia, generan actitudes y conductas sociales colaborativas de mayor competitividad (Fiske & Taylor, 2008). Para las demandas organizacionales educativas es necesario hacer estudios sobre la forma en cómo representan e identifican en la actualidad el rol de un académico en un ambiente educativo (Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Dicho interés se convierte así en un problema a investigar y que puede ser expresado de mejor forma a través de las preguntas de investigación:

1. ¿Las representaciones mentales que identifican a un profesor con su práctica en su ambiente institucional son compatibles con nuevas demandas de un perfil de profesor investigador?
2. ¿Las actitudes que un profesor tiene hacia su medio ambiente laboral educativo están asociadas a cómo significa su actual identidad a su contexto laboral?

## **OBJETIVO GENERAL**

La presente investigación tiene como objetivo principal tratar de determinar la forma cómo una muestra de docentes universitarios significa su rol académico con respecto al perfil de su medio laboral educativo actual. Para alcanzar dicho objetivo se plantean los siguientes puntos a seguir, que se desglosan como objetivos particulares.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Analizar la forma que los profesores significan su identidad como docentes en su medio laboral-académico; para esto se utilizó un análisis de semánticas para la identificación de organización conceptual que subyace a dicho significado.
2. Determinar de qué forma dicha organización conceptual asociada al perfil del profesor en su medio ambiente laboral se relaciona con la actitud implícita que tienen ellos como profesores hacia las nuevas demandas de competencias y habilidades en su medio ambiente laboral.

Lo anterior es de relevancia dado que la forma en que las políticas educativas actuales asumen que el profesorado debe alcanzar nuevas competencias y habilidades relacionadas con la investigación y tecnología educativa dejan de lado el problema del factor humano laboral dado que no se toma en cuenta si existe identificación del profesor hacia este nuevo contexto educativo. Existe una relativa ausencia de investigación a este respecto dentro de nuestro contexto educativo sobre las particularidades de esta nueva relación laboral entre la identidad del profesor y su nuevo ambiente laboral, por lo que en la presente investigación pretende más que nada ofrecer una contribución académica exploratoria a este movimiento nacional de cambio educativo. Para contextualizar la relevancia teórica que presenta esta problemática a la identidad social de un profesor en su ambiente laboral se desglosan los siguientes contenidos teóricos del capítulo 2.

## **CAPÍTULO II**

### **TEORÍAS PSICOLÓGICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN**

#### **Enfoques Psicológicos Organizacionales**

##### **2.1.1 Enfoque Organizacional Conductista**

El Enfoque Organizacional Conductista, como corriente del estudio del Comportamiento Humano en las Organizaciones, ha sido abordado con muchas disciplinas sociales, en virtud de su interdisciplinariedad y la extensión de sus conceptos a muchos campos de las ciencias sociales (García, 2000).

El análisis del Enfoque Organizacional Conductista, se inicia con la metodología de Bagozzi Richard y Phillips Lynn (1982). El Enfoque Organizacional Conductista está determinado en la Teoría del Comportamiento Organizacional considerando como base el lado humano mediante algunos elementos asociados a las relaciones personales en las organizaciones mediante el mecanismo de la teoría básica (Quiroga, 1993).

La etapa mecanicista basada en la especialización del trabajo, provocó frustración entre los trabajadores, es así que los sociólogos y psicólogos iniciaron investigaciones para explicar la urgencia de mejorar diferentes aspectos del trabajo, basados en los conceptos de individuo y grupo (Bessa de A, 1982).

El comportamiento humano en las organizaciones, se da a partir de situaciones importantes como el denominado movimiento de las Relaciones Humanas a partir de 1939 (Robbins, 1994). Así mismo la Psicología Industrial y las investigaciones de la conducta humana, logran dar los lineamientos que permiten diferenciar conductas individuales grupales y organizacionales.

El conductismo aplicado logra optimizar el recurso humano mediante las pruebas psicológicas determinadas por la psicología industrial para lograr una mejor selección de

personal, también la aplicación de métodos de capacitación y diseño fundamentados en la teoría de aprendizaje, aunando a la práctica de técnicas motivacionales como son la autoestima y la empatía que surgieron de las teorías motivacionales ya conocidas en esa época. (Dessler, 1992). En ese entonces el trabajo en el campo de la conducta daba cuenta de teorías relacionadas con el individuo, el grupo y las organizaciones humanas, introduciendo la concepción de sistemas sociales. (Buckley: 1970). Mencionado por (Robbins, 1994), Chester Barnard, consideró que estos sistemas generaban el fenómeno de la cooperación entre empleados y trabajadores, agrega también los conceptos de “personalidad”, “conflicto”, “equipo” y “compromiso” contra el individualismo que imperaba en aquella época.

También, Dessler (1992) señala que las argumentaciones acerca de las relaciones sociales de interacción se refuerzan con los denominados “roles” que demandaban mayor comunicación; esto da la idea del concepto de Comportamiento Organizacional como interacciones con otras organizaciones y algunos tipos de empresas, que legitimaba la concepción de sistema social y el desarrollo de la teoría de Kurt Lewin, (citado por Robbins, 1994) a partir de quien se empezarán a manejar los conceptos de “rotación” y “cambio”, “intereses” y “estabilización”. Algunos reconocidos investigadores sobre conducta humana, entre los cuales se destaca Mary Parket Follett en 1918 (citada por (Stoner y Freedman (1994) aportan a la Teoría Behaviorista ideas que tenían claras implicaciones para el Comportamiento Organizacional.

### **2.1.2 Enfoque Organizacional Psicodinámico**

Desde el punto de vista de la dinámica organizacional que plantean los sistemas de producción flexible, en la búsqueda de la competitividad cobran sustantiva importancia los procesos de aprendizaje organizacional que se configuran sobre la base de la interacción entre conocimientos explícitos o codificados y conocimientos implícitos de los cuales los sujetos son portadores (Yoguel, 2000)

Existe una crisis del paradigma Taylorista-Fordista y la emergencia de nuevas configuraciones productivas (De la Garza, 1999).

En este marco, una organización que aprende es aquella capaz de crear, adquirir y transferir conocimiento, modificando su comportamiento en función de ese aprendizaje.

Es decir, el conocimiento es “algo” que detentan los individuos, el cual no se desarrolla en forma aislada, sino que se genera en un contexto de interdependencia con otros actores: quien aprende es el individuo pero para que este aprendizaje sea organizacional debe ser procesado por toda la organización en un ambiente social propicio.

El conocimiento tácito es un conocimiento contextual, que surge de la experimentación, utilizable en un contexto particular, difícil de asir, de poner en palabras y complejo de expresar. Se articula desde la acción orientando a la resolución de problemas particulares, complementario al conocimiento explícito, codificable, estandarizado, que pretende ser universal.

### **2.1.3 Enfoque Organizacional Humanista**

El humanismo ha estado presente en mayor o menor proporción en las diversas aplicaciones que se han dado al ser humano y al trabajo después de que la Revolución Industrial pusiera atención a la relación existencial de la vida humana, y la explicitara en las teorías organizacionales que han surgido a finales del siglo pasado hasta nuestros días.

El humanismo se desarrolla mediante el respeto por la dignidad humana y el reconocimiento de la libertad, la autonomía de las personas, su potencial y su responsabilidad en la construcción de lo humano en sus vidas y es a través de todo esto que se dan los principios del humanismo a través de diferentes teorías organizacionales. Inicialmente Douglas McGregor pronunció su famoso discurso “La teoría Y” en el Massachusetts Institute of Technology en abril de 1957, y que luego publicó en un libro titulado “El lado humano de la empresa”, en 1960.

Apoyado en las teorías de Abraham Maslow, fundador de la psicología humanista, McGregor proponía una nueva forma de ver al ser humano en el entorno del trabajo industrial. También modificó el concepto taylorista del hombre en la organización y presentó un nuevo paradigma que hace énfasis en el potencial humano, destacó el desarrollo humano como finalidad primordial y elevó el papel de las personas en la sociedad industrial.

Warren (1996) resume su propuesta en las siguientes cinco preposiciones: 1. Participación activa de todas las personas involucradas. 2. Una preocupación

trascendental por la dignidad, el valor y el desarrollo del individuo. 3. El reexamen y la solución del conflicto entre las necesidades individuales. 4. Un concepto de influencia basado en la apertura, en la confrontación y en el proceso de ventilar las diferencias. 5. La creencia de que el desarrollo humano avanza en un ambiente de confianza de relaciones humanas auténticas.

Posteriormente, las teorías organizacionales desarrolladas por otros siguen buscando dos propósitos esenciales: Mejorar las condiciones de trabajo para las personas y garantizar la productividad de las organizaciones.

Para Mary Parker Follet la administración debería encaminarse a reconciliar a los individuos con el conjunto de la organización, mediante la conciliación y la adaptación más o menos racional, es decir voluntaria.(Parker, 2000).

Por otro lado, Peter F. Drucker, decía que las organizaciones deben resolver, el problema de su eficacia, es decir, lo relacionado con el desempeño individual de las personas dentro de ellas. (Cruz, 2000).

Desde Taylor en adelante los motivos que han generado las diversas propuestas no son contrarios en su intencionalidad hacia el ser humano, sino producto de su tiempo.

Aparece a finales del siglo XX, una nueva perspectiva humanista basada en las ciencias de la vida y la gestión, a través de Maurice Dufour y que continuó un alumno suyo, Alan Chanlat.

En este contexto que conocemos, los humanistas tienen que encontrar aliados en la sociedad entre los más poderosos, para contrarrestar las acciones destructivas de los gestionarios puros. (Chanlat, 1995).

Chanlat evidencia claramente su convicción humanista en lo siguiente: “La reconstrucción económica de nuestras sociedades no debe ser dejada en las manos de los economistas, contadores, abogados y de sus competidores en las empresas. ¡Ha llegado la hora de que los humanistas se hagan oír!

#### **2.1.4 Enfoque Organizacional Constructivista**

La capacitación de los recursos humanos es un pilar importante que se viene dando desde la revolución industrial y en la actualidad ha tenido un apoyo fundamental y actualizado a través del enfoque constructivista .

Analizando el impacto de la aplicación del enfoque constructivista en el terreno de las organizaciones encontramos tres puntos relevantes: 1. En la evaluación de competencias, 2. En el coaching y 3. En las organizaciones educativas. En el caso último, el de las organizaciones educativas destaca el de la universidad virtual.

Partiendo de 1) La evaluación de competencias es un proceso básico en la gestión de las organizaciones. A modo de hacerla más satisfactoria para sus integrantes, se puede realizar bajo el prisma del Constructivismo Estratégico Sistémico.

El constructivismo es más que un método, implica hacerse cargo de un modo de vivir organizacionalmente que rompe con prácticas impositivas y unilaterales, en provecho de una mayor eficiencia en los procesos pero que aún nos cuesta integrar en la conducta.

En la perspectiva constructivista, haciéndose cargo de que vivimos las realidades que construimos, la oportunidad que se nos ofrece es la de detectar las competencias transversales que se necesitan para lograr la vivencia de un sistema realmente integrador creativo y coordinado; a modo de fomentar la toma y el efectivo cumplimiento de compromisos; para devolver su valor a la responsabilidad y hacerla operativa; y finalmente cuya utilidad resulta en ayudar a las personas a actuar de modo más inteligente y acertado.

El constructivismo es una epistemología del saber en ruptura con la epistemología tradicional, que sostiene que existe una realidad externa que el ser humano debe descubrir. El constructivismo plantea que “no se pueden conocer realidades independientemente del observador” (Maturana & Varela, 1984).

“La eficiencia de los resultados es lo más determinante, no la preponderancia de la teoría. (Bozzo D. Carolina, 2003). 2) En el coaching encontramos que la investigación organizacional de la última década ha demostrado que la productividad de una persona en cualquier posición es directamente proporcional a su satisfacción vital y su compromiso con los valores y metas de la organización de que forma parte. Las organizaciones que prosperan son las que consiguen comprometer a sus miembros con su visión y metas, y al mismo tiempo, seleccionar su personal de manera coherente con las mismas.

Por el contrario, cuando no hay coherencia entre las metas y valores de la organización y los del individuo, éste se encuentra repetidamente con los mismos problemas y comienza a desarrollar emociones negativas (enfado, indignación, tristeza) que dificultan

su resolución. Esta conducta y actitudes se contagian lentamente a sus colegas generando dificultades y “cuellos de botella” organizacionales.

El modelo constructivista de aprendizajes es pertinente en el ámbito organizacional educativo, considerando que se habla de aprendizaje organizacional cuando las personas y organizaciones adquieren nuevas capacidades o comportamientos que les permiten mejorar su desempeño (Senge, 1990). De igual manera las instituciones educativas están participando y desarrollando procesos de aprendizaje, con los que buscan obtener excelentes resultados en su labor social.

El constructivismo es una teoría epistemológica que guía las metodologías activas empleadas actualmente en la enseñanza, y rescata el papel activo del educando en la construcción del conocimiento. (Senge, 1990).

### **2.1.5 Enfoque Organizacional Evolutivo**

El enfoque evolutivo de las organizaciones trata los orígenes y la persistencia como cuestiones inseparables. Al hacerlo, los modelos evolutivos abarcan muchos niveles y unidades de análisis y, de este modo, por lo general tienen una perspectiva interdisciplinaria.

De acuerdo con Soto y Sauquet (2006) y basándonos en la serie de autores analizados por ellos se establece lo siguiente: La forma en que una organización incorpora conocimiento no es comprando un libro. Los libros pueden contener información crucial, pero no conocimiento. Una organización habrá incorporado conocimiento cuando pueda hacer cosas que antes no podía. En el marco de las organizaciones, la unidad de análisis no puede ser cada persona, porque el desempeño organizacional no es individual sino inter-individual. Es necesario que trabaje diligentemente con otros, a fin de conducirse de manera distinta. (Gore & Vázquez Mazzini 2002). Este accionar de diferentes grupos e individuos que tanto dentro como fuera de la organización generan, seleccionan y retienen algunos conocimientos y desechan otros puede ser descrito como un proceso evolutivo, cada división de la organización se proyecta o representa en una red de vínculos que se extiende mucho más allá del interior organizativo. En lo que respecta al conocimiento debe ser entendido como una capacidad. De nuevo una organización adquiere conocimiento cuando puede hacer algo que antes no podía (Gore, 2003). Sumar información aumenta las oportunidades de conseguir conocimiento, pero

el conocimiento es un desempeño en un ámbito específico. Es común que la gente sepa cosas que pone en práctica en algunos ambientes pero no en otros o que no pone práctica en ninguno (Pfeffer & Sutton, 1999). Ese espacio humano en el cual las personas construyen conocimiento adopta formas diversas, ya que más allá de la tarea o de las pautas de la organización, cada uno de los actores pertenece o ha pertenecido a diferentes grupos y por lo tanto tiene una historia diferente.

David Ulrich (2000) comentaba que en el futuro, las viejas costumbres no conducirán al éxito. Los conocimientos, las competencias y los valores sociales van a ser esenciales para conseguir el éxito. Hamel (2000) subraya la ineludible necesidad de innovar en las empresas para incrementar la capacidad de generar valor.

El papel clave de los líderes o directivos es facilitar la productividad de todos los especialistas y conseguir que compartan sus conocimientos para alcanzar los objetivos estratégicos.

Bennis (2002) asegura que en el sector de alta innovación tecnológica son imprescindibles “grupos excelentes liderados por expertos como directores de proyectos”.

### **2.1.6 Enfoque Organizacional Social**

La aplicación de los equipos es una tendencia en las organizaciones modernas, el estudio de la eficacia de los equipos y los procesos entre el lugar de trabajo y dentro de los equipos es relativamente inexplorado. “La utilización de los equipos de trabajo es uno de los más comunes cambios en la organización en los últimos 20 años” (Allen & Hecht, 2004).

Existe una creciente necesidad de una mayor comprensión de los procesos grupales en los últimos años, especialmente con las contribuciones de la psicología social (por ejemplo, Haslam, 2001; Wegge, 2000; van Dick, 2001; van Knippenberg & van schie, 2000). La psicología social ha sido durante mucho tiempo el estudio de la interacción de las personas y los grupos sociales.

Aunque todos los trabajadores son al mismo tiempo miembros de la organización, la gente prefiere identificarse más con los grupos pequeños cara a cara que con los grupos mayores de la organización (Branscombe et al., 1999; van Knippenberg & van schie, 2000) y Pratt (2001).

La fijación de metas de un grupo y la motivación han sido investigadas por diferentes personas entre los que se encuentran: Pilegge y Holtz (1997), Wegge (2000), y Wegge y Haslam, 2003, 2005a, 2005b.

Con respecto a la rotación de los empleados parece lógico, que las personas que se identifican fuertemente con el lugar de trabajo ganan autoestima y por lo tanto se muestran renuentes a renunciar a la adhesión. Estas ideas han sido confirmadas en la investigación (por ejemplo, van Dick et al., 2004; Wegge et al. 2005).

En lo relacionado con el estrés Haslam et al. (2005) estudiaron una serie de profesiones médicas y los pacientes que fueron expuestos a altos niveles de estrés. Haslam y colegas encontraron que la identidad social desempeña un papel importante en la protección de las personas ante las reacciones adversas a la medicación.

Una gran variedad de estudios han demostrado que el prestigio externo de la organización tiene un efecto significativo sobre su importancia entre los empleados (Lipponen et al, 2005).

La naturaleza de la relación de trabajo también puede influir en cómo son más rentables para la organización los empleados que se identifican con la organización. Veenstra et al (2004), que los trabajadores temporales se identifican y contribuyen menos a la organización que los trabajadores permanentes.

## CAPITULO III

### IDENTIDAD Y REPRESENTACIONES MENTALES

#### 3.1 Identidad

Es necesario partir con un recorrido terminológico al constructo *identidad*. Hay dos palabras, que en ocasiones son usadas de manera indistinta la *identidad* y el *self*. La identidad está relacionada con las investigaciones psicológicas y sociales convencionales y el self con estudios más novedosos.

Torregosa (1983) señala que la identidad es identificación, identificación desde otros y que nuestra identidad es, con anterioridad nuestra, personal, una identidad para otros. Solo desde los otros podemos tener noticia inicial de quiénes somos. La realidad radical de nuestra identidad personal no es nuestro cuerpo, en el que tiene que apoyarse, sino las relaciones específicas con que hemos estado respecto de los otros. La individualidad personal y su identidad son una construcción social, una realidad social. Goffman (1959) amplía la perspectiva desde el proceso de socialización primaria señalando que en toda situación de interacción el individuo proyecta una definición de la misma de la cual forma parte su propia autodefinición; ésta tiene que ser de la misma de la cual forma parte importante su propia autodefinición y tiene que ser revalidada por los otros partícipes en la misma.

El yo, tiene para Goffman (1959) dos aspectos: uno como actor y otro como carácter, imagen o persona que se intenta representar, un yo - actor y un yo – actuado o representado. El primero es el que programa y prepara detalles de la representación y el segundo el que resulta proyectado en la representación misma. Además distingue tres niveles en el proceso de conformación y funcionamiento de la identidad estigmatizada: el de la identidad personal, el de la identidad social y el de la identidad del yo.

Por identidad social entiende el carácter o rasgos atribuidos desde indicios o señales que una sociedad emplea normalmente para establecer amplias categorías o clases. Se trata de identidad personal en tanto que identificación por los otros por medio de determinadas marcas o señas que las sirven de referencia. La identidad personal se apoya en el supuesto de que un individuo, puede ser distinguido de todos los demás, y de que en torno a todos estos medios de diferenciación puede adherirse una historia continua y única de hechos sociales. Ambas identidades, la personal y la social, están íntimamente entrelazadas. La identidad del yo hace referencia a las concepciones y valoraciones de la propia persona sobre sí misma.

También realiza el análisis de los roles sociales lo cual permite una segmentación y diferenciación de los sistemas sociales en unidades o constelaciones más directamente observables que la totalidad de las que forman parte. Desde el punto de vista psicosociológico la relevancia del concepto de rol se deriva de su naturaleza relacional, del hecho de que además de constituir una unidad distinguible del sistema social tiene como contrapartida una interiorización del mismo, un rol interiorizado o una identidad o sub-identidad personal. Sirve de vehículo de inserción de la personalidad en la estructura social. Infiere que en el concepto de rol pueden ir implicados varios componentes y niveles de análisis: a). En tanto que contrapartida del status o de la posición social, y, por tanto, como unidad de la estructura sociocultural, el rol constituye una especificación de las prescripciones a las que la conducta del ocupante de dicho status debe atenerse; b). Las expectativas del rol: el contenido normativo no es contemplado desde las normas que lo conectan como la estructura sociocultural, sino a través de las expectativas que los ocupantes de los roles complementarios tienen sobre los ocupantes del rol focal; c): El concepto desde su actuación y eventual elaboración en la interacción. En este sentido los roles se definen como pautas de conducta reiterativas, pero que se configuran específicamente en la interacción social concreta; subrayando su carácter procesual y dinámico.

Goffman se refiere a los estigmas y considera que una posibilidad fundamental en la vida de una persona estigmatizada es la colaboración que presta a los normales, al actuar como si su diferencia manifiesta careciera de importancia y no fuera motivo de una atención especial. Señala también que la segunda posibilidad importante en la vida

de una persona estigmatizada aparece cuando su diferencia no se revela de modo inmediato y no se tiene de ella un conocimiento previo, es decir, cuando no se trata en realidad de una persona desacreditada sino desacreditable. El problema consiste en manejar la información que se posee acerca de su deficiencia. Otra sería el encubrimiento, donde la persona oculta información sobre su identidad personal, recibiendo y aceptando un trato sobre suposiciones falsas respecto a su persona, que desacreditan al yo. La información es reflexiva y corporizada, es transmitida por la misma persona a la cual se refiere y ello ocurre a través de la expresión corporal. Los símbolos de prestigio pueden contraponerse a los símbolos de estigma, aquellos signos especialmente efectivos para llamar la atención sobre desagradable incongruencia de la identidad. Los signos que transmiten información social varían según sean o no congénitos y, en caso de que no lo sean según que, una vez empleados, se conviertan o no en una parte permanente de la persona. Los signos no permanentes empleados sólo para transmitir una información social pueden no utilizarse contra la voluntad del informante; en caso afirmativo tienden a ser símbolos de estigma. También plantea el problema de visibilidad de un estigma particular es decir, en qué medida ese estigma sirve para comunicar que el individuo lo posee. En primer lugar hay que distinguir la visibilidad de un estigma de su conocimiento. Cuando un individuo posee un estigma muy visible, el simple contacto con los demás dará a conocer dicho estigma. Pero el conocimiento que los demás tienen de él dependerá de otro factor además del de la visibilidad corriente; en segundo lugar la visibilidad debe distinguirse a su imposición por la fuerza. Cuando un estigma es inmediatamente perceptible sigue en pie el problema de determinar hasta qué punto interfiere con el fluir de la interacción. En tercer lugar es necesario separar la visibilidad de un estigma de ciertas posibilidades de lo que podría denominarse foco de percepción. En conclusión, al hablar de visibilidad hay que distinguirla entonces de otros problemas: el conocimiento del atributo, la fuerza con la que se impone y su foco de percepción.

En todo el problema del manejo de estigma influye el hecho de que conozcamos o no personalmente al individuo estigmatizado, para tratar de describir en qué consiste esa influencia es indispensable formular el concepto de identidad personal. Es sabido que dentro de los círculos sociales pequeños cada uno de los miembros llega a ser conocido por los demás como una persona única. El término *único* entraña ideas de importancia.

Una idea implicada en la noción de unicidad es la de una marca positiva o soporte de identidad, como ser por ejemplo la imagen fotográfica que tienen los demás de un individuo o el conocimiento de su ubicación especial dentro de una determinada red de parentesco. La segunda idea implicada en la noción de unicidad es que, la mayoría de los hechos particulares relativos a un individuo también puede aplicarse a otros; advertimos que en ninguna otra persona en el mundo, se encuentran combinados, la totalidad de los hechos que se dan en aquella que conocemos íntimamente; este es un recurso más que permite distinguirla positivamente de cualquier otra. Según una tercera idea lo que distingue a un individuo de todos los demás es la esencia de su ser, un aspecto general y central de su persona que lo hace enteramente diferente de quienes más se le asemejan.

La identidad personal la constituyen las dos primeras ideas; las marcas positivas o soportes de la identidad y la combinación única del ítem de la historia vital, adherida al individuo por medio de esos soportes de su identidad. La identidad personal se relaciona, entonces, con el supuesto de que el individuo puede diferenciarse de todos los demás y que alrededor de este medio de diferenciación se adhieren y entrelazan los hechos sociales de una única historia continua. La identidad personal puede desempeñar un rol estructurado, rutinario y estandarizado de la organización social precisamente a causa de su unicidad.

Brubaker y Cooper (2001) mencionan que el concepto de identidad ha sido utilizado para propósitos tan distintos que se ha vuelto ambiguo y ha perdido su especificidad. La identidad de las personas no es algo dado y cerrado, por el contrario, está sujeta a permanentes definiciones y re-definiciones de uno mismo en relación con los demás. Tampoco se debe pensar como algo que se transforma tan rápidamente que pierde su sustento, sino que se constituye sobre una base difícil de cambiar.

Dubar (1991) afirma que "la identidad no es otra cosa que el resultado estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones." De este modo, la identidad es lo subjetivo, pero también lo social, son las pertenencias y exclusiones, las afinidades y diferenciaciones, las cercanías y distanciamientos. La identidad está vinculada a la concepción de sociedad y

a la percepción que se tiene de la propia posición dentro de ésta; también las expectativas, los valores y las normas forman parte del mismo proceso unitario de conformación de la identidad.

Al hablar de la identidad social no podemos dejar de lado la territorialidad, partiendo de que ésta es el uso y la defensa de un área espacial por parte de una persona o grupo que la considera suya exclusivamente (Pastalan, 1970 citado en Holahan, 2003).

Los territorios difieren según la importancia del papel que desempeñan en la vida de una persona o de un grupo y según el tiempo que el usuario ocupa el área. La territorialidad nos ayuda a organizar y manejar la vida diaria de los individuos y de los grupos sociales. ¿Que sería de la vida sin territorialidad? (Edney 1976 citado en Holahan, 2003). No habría lugares para los asentamientos humanos y la vida social resultaría imposible.

Altman y sus colaboradores (Altman, Nelson & Lett, 1972 citado en Holahan, 2003) han mostrado algunas de las formas en que el rol organizador de la territorialidad simplifica las actividades diarias. Una función psicológica más de la territorialidad es desarrollar y mantener una organización social. La territorialidad ayuda a ordenar un grupo de acuerdo con el nivel social relativo o por el dominio que ejercen los miembros del grupo.

La territorialidad también sirve de base al desarrollo del sentido de identidad personal y de grupo. Edney (1976 citado en Holahan, 2003) afirma que el sentido de identidad de grupo puede surgir simplemente debido a que los individuos comparten el mismo lugar. El compartir un territorio da a las personas conocimiento y experiencias comunes y esto fomenta vínculos sociales.

### **3.1.1 Identidad personal**

De acuerdo a Cabruja (1996), Pujal (1996) y Sampson (1991), un itinerario tentativo del tratamiento de la identidad y el '*self*' en la Psicología y la Psicología social, básicamente, se da por:

El tratamiento de la identidad desde las perspectivas psicológicas y psicológico-sociales convencionales: etnocentrismo en la definición y análisis de la identidad o la pretensión de universalidad. En el tratamiento convencional de la identidad y el self en Psicología, las orientaciones más sobresalientes han sido la internalista, la fenomenológica y la narrativa.

#### (a) versiones internalistas

Bajo esta denominación caben aquellos planteamientos que, aunque no depositan en la estructura biológica la razón de la experiencia identitaria, sí colocan en un presunto “interior” de la persona las causas de su comportamiento y de su experiencia como sujetos. Probablemente el mejor representante de este punto de vista sea el psicoanálisis para quien la personalidad tiene que ver con una determinada estructura interna del individuo y con la fuerza de los impulsos interiores. La identidad, en este caso, es vista como la resultante de un continuo conflicto de los elementos estructurantes del interior y las estrategias de defensa que los individuos despliegan para atajarlo. Si bien hace posible y mantiene una visión de la identidad conforme a las dualidades de las que se mencionó anteriormente comporta una visión determinista del sujeto, el psicoanálisis aporta no obstante algunos elementos sugerentes que permiten una deconstrucción de las formas convencionales de identidad (Cabruja, 1996, 1998; Pujal, 1996). Por una parte, la lectura marxista del psicoanálisis ha enfatizado la importancia de analizar la historia individual en el contexto de la historia social lo que ha abierto la puerta a una conceptualización del individuo como producción histórica. En este sentido, por ejemplo, el inconsciente ha podido ser visto como el poso de lo colectivo en la determinación del comportamiento individual y como algo no individual, sino compartido, que se va inscribiendo en todos y cada uno de los individuos. Por otra parte, el psicoanálisis que ha enfatizado la importancia de la historia personal en la configuración de la personalidad ha abierto la posibilidad de introducir la historicidad y la temporalidad en el estudio de la identidad, es decir, ha permitido una conceptualización de la misma no como un producto como es habitual, sino estrictamente como un proceso.

#### (b) Versiones fenomenológicas

Aunque en la Psicología convencional la fenomenología ha tenido escasa o nula influencia, se puede decir que algunos de los aspectos de la comprensión de la persona tal y como son formulados desde este prisma, impregnan muchas de las visiones hoy día presente. En particular, la simbiosis de la identidad con la idea de “conciencia”, tanto

de la conciencia del mundo como de nosotros y nosotras mismas como parte de él. La descripción de aquello que nos pasa, de lo que sentimos realizada para nosotros/as mismos o para los/as demás, constituye, de acuerdo con este punto de vista la esencia misma de la identidad. Tal conciencia es la resultante evidentemente de una experiencia plenamente subjetiva, y es esa subjetividad misma la materia de la que estaría constituida nuestra identidad. Ahora bien, tal experiencia y su comunicabilidad depende estrictamente del lenguaje, es decir, hasta que no decimos con palabras aquello que sentimos de nosotros mismos a los/as demás, no podemos decir que tenemos la experiencia de la identidad. Lastimosamente el dominio de la psicología positivista ha imposibilitado la visibilidad de esta herencia en gran parte de la psicología, en la que la psicología social no es una excepción. No obstante, con el influjo de la filosofía analítica y su referente en psicología, la "Psicología de la Acción", poco a poco ha ganado visibilidad algunos de estos supuestos más subjetivistas. Tomando en cuenta la noción de 'agencia' por ser un elemento constitutivo y sustancia de la concepción de identidad, plenamente coincidente, por otra parte, con una concepción de persona libre y autónoma tal y como socialmente va siendo construida en nuestra cultura.

La agencia está asociada a alguna forma de libertad en el sentido de que un/a actor tiene esa propiedad siempre que pueda elegir, establecer planes y desear alguna cosa. Pero ello contrasta y se opone fuertemente al hecho de las limitaciones que el entorno social ejercita. La constitución de la identidad, pues, sería desde esta perspectiva la resultante de la conciencia de uno/a mismo/a, la agencia y el afrontamiento de las limitaciones propias del contexto social.

#### (d) Versiones narrativas

La perspectiva narrativa es probablemente la que enfatiza con mayor intensidad la importancia del lenguaje en la constitución de la identidad. Es por medio de él como podemos interpretar aquello que somos, generar una cierta imagen de nosotros/as mismos y de los demás, así como comunicarla en nuestro contexto social. La naturaleza simbólica del lenguaje hace, además, que esa representación constituya una subjetividad comunicable, de carácter simbólico estricta y característicamente propia de los seres humanos. Las operaciones de constitución de la propia identidad, por hacerlo lingüísticamente, comportan connotaciones y valoraciones sociales. En efecto, puesto

que son vehiculadas a través del lenguaje las representaciones de la propia identidad contienen, como todas las demás cosas, la marca de los procesos sociales que las generan. En el caso de la identidad, una basada en rasgos como joven, deportista, dinámico/a, seductor/a, por ejemplo, contrasta con otra caracterizada con rasgos como viejo/a, sedentario/a, pasivo/a, etc. Ciertos contextos sociales se caracterizan por asumir valores que privilegian ciertas identidades, como por ejemplo, joven u hombre en perjuicio de otras como viejo o mujer, por poner sólo algunos ejemplos característicos. Así, del mismo modo que actuamos de acuerdo con lo que las personas o las cosas significan para nosotros/as, nuestra identidad se va conformando distintivamente de acuerdo con aquellos valores o creencias que vamos incorporando en nuestra definición. Es en este sentido que se afirma que somos y actuamos de acuerdo con aquello que narramos sobre nosotros mismos y eso más que de acuerdo con una hipotética determinación natural u objetiva. En efecto, la narración de nosotros/as mismos/as tiene un enorme poder, puesto que modela lo que sentimos y lo que hacemos. Escapar del lenguaje es imposible puesto que constituye la realidad misma de la que formamos parte. Vernos a nosotros mismos en un rol u otro tiene efectos distintos, pensarnos como inteligentes tiene efectos diferentes que vernos como inútiles.

### **3.1.2 Identidad social**

Las raíces de la teoría de la identidad social TIS se encuentran en el trabajo llevado a cabo por Henry Tajfel a fines de la década de los cincuenta en el área de la percepción categorial.

El desarrollo posterior junto a sus colaboradores de Bristol, dio pie al paradigma experimental del grupo mínimo (Tajfel, Flament, Billig & Bundy, 1971).

La identidad social es la consecuencia de definir el yo desde la pertenencia a una determinada categoría social (Por ejemplo “Soy católico”) mientras que la identidad personal es el resultado de la descripción del yo desde particularidades personales. (por ejemplo “soy católico, mexicano, ingeniero, admirador de la música mexicana, en particular la norestense”).

Decimos que la identidad social y la personal marchan, normalmente de forma alternada, de tal forma que cuando una de ellas se activa, excluye o hace pasar a un segundo

plano a la otra. El paso de la identidad personal a la social, o viceversa, y el contraste entre lo que hace la persona cuando actúa a título individual o como miembro de un grupo o de un colectivo, es algo presente en nuestra vida cotidiana, aunque a primera vista da lugar a hechos paradójicos (Morales,2002).

En la obra de Tajfel (1983) la identidad social y la identidad personal surgen como extremos de un continuo bipolar. Sin embargo, poco a poco se fue asignando la concepción de que la identidad personal y la social representan niveles diferentes de inclusividad de la categorización del yo. Los rasgos con los que el grupo se identifica parten, no solo de su propia creación sino también de la que el exogrupo le atribuye, y es esto esencialmente lo que parece estar ocurriendo en esta realidad.

Sin duda, en el marco de la psicología social convencional, la aportación más característica al estudio de la identidad ha sido la de Tajfel (1981) con su Teoría de la Identidad Social y posteriormente las derivaciones de la misma en términos de la Teoría de la Autocategorización (Turner, 1987).

Tajfel fue capaz de insertar en el contexto de una Psicología Social de marcada tendencia individualista y de escasa, si no nula, relevancia social (Israel & Tajfel, 1972) una teorización de la identidad social.

Fuertemente movido por un interés nacido de su propia experiencia en el estudio del prejuicio y la discriminación, Tajfel fue capaz de mostrar una concatenación de procesos que iban de los estrictamente cognitivos, como la categorización y la diferenciación, a los cognitivo – sociales como la categorización social y a los que da un alcance decididamente social, aunque basados en procesos sociocognitivos, como la identidad social.

Como se recordará, Tajfel define la identidad social como la conciencia que tenemos las personas de pertenecer a un grupo o categoría social, unido a la valoración de dicha pertenencia. La valoración positiva o negativa sustenta respectivamente una identidad social positiva o negativa. Tal polaridad está determinada por el mantenimiento con éxito o no, de una distintividad positiva. La distintividad se fundamenta en dos procesos de naturaleza complementaria, la comparación y la competición sociales. Uno de los más

importantes aportes que Tajfel realizó, tiene que ver precisamente con el segundo de ellos, la competición. En efecto, aunque ya estaba sobradamente descrita en la literatura sociológica la competición social por recursos objetivos escasos, él incorporó la idea de una competición simbólica por recursos no necesariamente objetivos, sino de naturaleza simbólica. De la conjunción de ambos procesos proviene pues una identidad social positiva o negativa que predice, además, comportamientos tendentes a restaurar la valoración positiva cuando está en entredicho o es directamente negativa, como son las estrategias de cambio social y las de movilidad social.

Otro aporte complementario en esta línea es la descripción del proceso de interacción social como en un conjunto de relaciones donde la pertenencia grupal o categorial es la dimensión dominante. Esta conceptualización permite entender cómo en determinados contextos sociales, la saliencia de ciertas categorías o grupos determina la aparición de comportamientos diferenciales, favorables al propio grupo o perjudiciales al grupo opuesto, que son también de indudable valor heurístico. Si bien Tajfel ofreció estas herramientas conceptuales aplicables únicamente a un contexto social bi-categorial aun sabiendo que tal contexto ocurre con poca frecuencia, pueden ser generalizable con facilidad a contextos más “realistas” donde existan simultáneamente gran número de categorías y grupos sociales. Las aportaciones de S. Reicher para el caso del comportamiento colectivo (1987, 1993) permiten ampliar la capacidad interpretativa de estas herramientas conceptuales más allá de una consideración esencialista y continuada de la identidad social. En efecto, la descripción de “identidades sociales puntuales” que se generarían espontáneamente en situaciones de comportamiento colectivo arrojan nueva luz desesencializan la noción de identidad social haciéndola contextualmente dependiente.

Las nuevas perspectivas en el estudio de la identidad en psicología social tienen que ver en parte con la recuperación de la tradición del interaccionismo simbólico (Mead, 1934), por una parte, y con el impacto de la microsociología de Goffman (1959) por otra.

(a). La identidad en el interaccionismo Simbólico

Para Mead, la identidad (self) no pre-existe a las relaciones sociales sino que es contingente a ellas, surge en el transcurso de las mismas. Las respuestas que las otras personas ofrecen a nuestro comportamiento así como nuestro propio comportamiento hacia sí y hacia los demás, son los procesos constitutivos de la identidad (self).

La idea parte seguramente de la noción de espejo de Cooley (1902): los/a otros/as reflejan a modo de espejos las imágenes que nosotros damos; es a partir de esa imagen de dónde generamos la identidad (self).

La inclusión de estos conceptos constituye una importante transformación en la idea de identidad (self), que la desencializa, la descentra, la extrae literalmente del interior de los individuos porque dibuja las relaciones como lo constitutivo de la misma y la convierte en un producto emergente de la misma. Una identidad (self) u otra dependen estrictamente del contexto interaccional y del significado que tengan para el individuo.

(b). La presentación del yo y la gestión de impresiones

Goffman (1959) se interesa entre otras cosas por el sí mismo en términos de quiénes son las personas como actores sociales. El self según Goffman es el resultado de una negociación operada en el conjunto de interacciones. No obstante, el self no es simplemente eso, la experiencia de la identidad y el sentido del sí mismo resultan también de la estructura social que le envuelve (1961). En efecto, en el modelo dramático el escenario posible de la actuación del yo está influido por el contexto social, no es simplemente un locus libremente elegido por él o por ella. Los roles como modelos organizados de comportamientos dependientes de una determinada posición social, estatus, actuación de rol, escenarios, rutinas, etc., son conceptos sobradamente conocidos. En efecto, el interés de este planteamiento es que abre también un campo de posibilidades para eliminar el concepto de esencia de la identidad y del self, porque lo ve como múltiple y contingente: el/a actor tiene a su disposición distintas representaciones condicionadas a su vez por los distintos contextos sociales en las cuales deben actuarse, por las necesidades de negociación y definición conjunta de lo que está

aconteciendo, por los marcos que se aplican, en definitiva condiciones todas que no describen el actor como tal, sino al escenario que acoge el curso de acción.

(c). La constitución socio-histórica de los seres humanos

Nuestra concepción y nuestra experiencia, de persona, es relativamente moderna, en todo caso, posterior a la Edad Media. En este proceso histórico la separación entre un yo singular y los otros ha ido cambiando desde su casi inexistencia hasta la separación radical que entendemos hoy en día. Las categorías conceptuales y las condiciones de vida hacían difícil desarrollar un concepto de self independiente. Tales condiciones de vida se refieren tanto a las más físicamente inmediatas, como la vivienda, que era pequeña, de pieza única habitualmente sin separaciones, como a las socioculturales, como la adscripción feudal y territorial (Aries & Duby, 1988). Pero es que también el lenguaje se ha ido transformando, y ello con consecuencias en las concepciones posibles de persona. Como dice Norbert Elias (1987, p.182) refiriéndose a la evolución de concepto de individuo desde la época clásica hasta el Renacimiento

..en la praxis social de la Antigüedad clásica la identidad grupal del ser humano particular, su identidad como nosotros, vosotros y ellos, todavía desempeñaba, comparada con la identidad como yo, un papel demasiado importante para que pudiera surgir la necesidad de un término universal que representara al ser humano particular como una criatura casi desprovista de grupo social.

Pero no sólo la historia muestra el relativismo de nuestras concepciones de self, también una mirada a otras culturas diferentes de la nuestra lo confirma. La antropología muestra que aunque en todas las culturas aparece un concepto de self, la forma en que se conceptualiza varía enormemente.

Efectivamente, como señala Geertz (1973) aunque nos parezca difícil de imaginar, la nuestra es una idea peculiar dentro del conjunto de culturas vivas del mundo.

Estos dos datos, el histórico y el cultural, sustentan una visión de carácter socio-histórico: la manera en que nosotros experimentamos nuestro propio yo y la importancia que le conferimos, no es, por difícil que parezca, universal ni puede ser aplicado a

culturas no occidentales necesariamente, sino contingente a las condiciones históricas y sujeto a la variabilidad intercultural.

No hay, una concepción fija e inmutable, ni pueden identificarse tampoco propiedades que trasciendan los contextos espaciales, temporales ni culturales. Nuestro yo no puede separarse de la sociedad particular que lo produjo ni de las circunstancias históricas que lo van delimitando. Nuestra identidad (self) no existe independientemente de la sociedad y la historia que lo constituye (Gergen, 1991,1994).

Ni más ni menos, aceptar este punto de vista socio-histórico implica asumir que la identidad (self) es una teoría cultural, un conjunto de creencias sobre lo que es ser una persona. De acuerdo a Harré (1985, p.262): “ser un self no es ser cierta clase de ser, sino estar en posesión de una cierta clase de teoría”. Diferentes culturas generan distintas teorías (Heelas & Lock, 1981; Gertz, 1973) y la nuestra tiene una que describe a la persona como continente de algo interior de carácter mental. La teoría encierra también supuestos sobre las conexiones entre ese interior y el comportamiento explícito, a veces de tipo causal y siempre primando la coherencia, por ejemplo. En efecto, en nuestra cultura es esperable una consistencia entre los sentimientos internos y los comportamientos, pero otras han definido una enorme independencia entre ambos. Para nosotros hay una clara y definida frontera entre el yo y el no-yo, coincidente con los límites de nuestros cuerpos, pero otras han generado límites más borrosos o, directamente, no ven tal distinción. En conclusión, la persona en la cultura occidental es concebida mayoritariamente, y aquí podemos sencillamente explicitar lo que la mayor parte de nosotros y de nosotras mismas podríamos decir que somos de acuerdo con la propia experiencia que tenemos, como singular y con una doble dualidad: la dualidad interno / externo (o si se prefiere, cuerpo / mente) y la dualidad individual /social. Esas dualidades resultan de un conjunto de operaciones de subjetivación (religiosas, filosóficas y científicas) que nos han ido constituyendo a lo largo del tiempo tal y como somos. No cabe duda de que en el conjunto de operaciones de subjetivación, la psicología ha jugado un papel preeminente (Rose, 1990, 1998).

La psicología, no obstante, no es monolítica ni homogénea, por lo que a lo largo del tiempo ha ido produciendo a su vez operaciones de re-subjetivación, por así decir, que reconstruyen y transforman las distintas formas de sentirse persona. Así por ejemplo, la

psicología social de orientación crítica (Ibáñez e Iñiguez, 1997) ha puesto énfasis en diluir la dicotomía individual/social de manera preeminente.

Uno de los principales argumentos en esta línea ha sido el que proporciona el lenguaje como principal propiedad de los seres humanos. En efecto, el lenguaje es el proceso por el cual los seres humanos pueden comunicarse los unos con los otros, pueden crear significados que, a la postre, definen los espacios de legitimidad y de posibilidad de la propia experiencia del ser y el existir. El lenguaje es, además, el vehículo con el que se transmiten todos los productos culturales socialmente elaborados.

Aunque solo fuera por eso, el argumento ya vendría a debilitar cualquier sostén a una concepción de la identidad como determinada, sustentada o guiada por un sustrato natural-biológico. Pero es que además, por esas mismas propiedades de los seres humanos, sólo a través del lenguaje podemos entrar en contacto con la experiencia individual y/o social que llamamos identidad con la carga de ser nosotros y nosotras mismas.

Así pues, desde este punto de vista, la identidad no puede trascender de modo alguno el contexto cultural, histórico y social. Del mismo modo, su análisis queda delimitado y fundamentado por el mismo contexto de producción. El alcance de esta propuesta es claro: no cabe análisis identitario alguno que pueda ignorar o ir más allá de las condiciones de posibilidad y el uso social de toda identidad. Como dice Pujal (1996) la identidad 'homosexual', por ejemplo, está condicionada por la idea misma de homosexualidad la cual no tiene sentido más que en una sociedad en la que exista una clara separación entre masculino y femenino y un proyecto basado en la familia nuclear y tiene probablemente como función el mantenimiento de esas dos instituciones, la familia y el género.

Así pues, este itinerario ha pretendido únicamente repasar un listado de conceptualizaciones de la identidad y el self básicamente en la psicología, la psicología social y, puntualmente, algunas áreas afines. El mismo parte de la asunción de la inseparabilidad de lo individual y lo social, pero lo que muestra es un conjunto de características y supuestos, que se podrían sintetizar en la constatación de: las diferencias entre una inteligibilidad de la identidad de naturaleza individualista y otra más

social, la importancia del lenguaje y las narraciones e historias de sí mismo, de la cultura y del contexto social en la constitución de la identidad.

Ello hace cambiar el concepto de identidad /self. Esta nueva concepción está en condiciones de atender algunas cuestiones y dar respuesta a una vasta lista de problemas suscitados en y desde las distintas perspectivas, como por ejemplo: permite entender los efectos de exclusión que se desprenden de concepciones como las biologicistas; abre un campo de posibilidades nuevo a las aportaciones socio-cognitivistas como la teoría de la identidad social que, al tomarla como un heurístico, permite analizar las implicaciones del uso de categorías sociales para la construcción de la identidad y para la formación de los estereotipos y los comportamientos de discriminación; en un sentido más social posibilita una nueva teorización sobre las influencias recíprocas de la estructura social y el sistema de roles y estatus en la configuración de la identidad de las personas; es coherente con la visión de la identidad como un producto que surge, estricta y necesariamente, de la interacción simbólica; entiende la identidad como emergente, producto de los procesos de interacción local, ve la identidad como dependiente del conjunto de relaciones que se ponen en acción en cada contexto social específico, es decir, como algo múltiple y cambiante, considera la identidad no como algo individual o singular, sino recíproca, es decir, que responde a las informaciones que sobre nosotros mismos nos dan las otras personas, entiende la identidad como resultante de un proceso de negociación y de ajuste que va conformando la construcción de la intersubjetividad y el mundo de significados compartidos; resalta, en definitiva, la dimensión socio-histórica de las identidades.

La identidad individual podemos considerarla desde tres puntos de vista: a) uno estrictamente lógico, es decir, algo (no tendría por qué referirse necesariamente a la persona) o alguien relacionado consigo mismo, b) otro en un sentido “biológico” o bio-psicológico como la define, por ejemplo Varela (1983) bajo la concepción de ‘autopoiesis’(autoproducción): una organización autopoyética no produce nada que no sea distinto de su propia organización, y ella no es otra cosa que resultado de una individualización. La autopoiesis representa la forma mínima de organización de los sistemas vivos y c) en un sentido más clásicamente psicológico: sentimiento subjetivo de

identidad personal y de continuidad temporal, acompañado de la percepción del hecho de que los demás reconocen esta unidad personal y esta continuidad temporal.

Estas tres definiciones sintetizan muy bien lo que conceptualmente puede decirse de la identidad y de lo identitario y satisfacen los requerimientos establecidos por la subjetividad personal tal y como han sido construidos en y por la cultura occidental. Son igualmente coherentes con planteamientos que aseguran la continuidad de las distintas “naturalezas” de lo humano, es decir, de los componentes que están presentes en los seres vivos “superiores”. El problema radica en que si el itinerario y las conclusiones de las que se ha hablado en el apartado anterior tienen algún poder de convicción, hay aún toda una esfera de “realidades” desatendidas, concretamente aquellas que se relacionan con “lo social” en la identidad.

Y, efectivamente, ‘identidad social’ necesita en algún punto un abordaje en términos de significados compartidos, en términos de pensamiento social, en términos de sentido común, y otros equivalentes.

Para incorporar esta dimensión hay que, aplicar las nociones de intersubjetividad, discurso, ideología, representaciones sociales incluso y quizás otras, en este caso se hablará de: la de discurso y la de memoria social.

Tomando a Halbwachs (1950), Middleton y Edwards (1990) y Vázquez (1997) entre otros, la memoria es una construcción social producto de las interacciones sociales, es decir, una acción social continuada en el tiempo dependiente siempre de un contexto comunicacional. Su ‘lugar’ es el diálogo, las historias, las narraciones, los debates, en definitiva, la conversación.

El discurso viene a ser, (Íñiguez & Antaki, 1994) un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven relaciones sociales. (a) De la ‘identidad individual’ a la ‘identidad’, que no puede ser sino ‘social’.

El paso de la ‘identidad individual’ a la ‘identidad’ vista como proceso social requiere un “tránsito”, entendido al tiempo como conector (un paso) y como proceso (la acción de pasar). Para ello nada mejor que tomar en consideración las reflexiones que conectan lo micro con lo macro, lo local con lo global, es decir, la Etnometodología y

otras versiones microsociológicas. La contribución, pues, de cada pequeña interacción en el mantenimiento y estructuración del sistema social es efectivamente inconmensurable, pero esencial. Aunque sabemos que no se podrá determinar el quantum con que cada una de esas acciones conjuntas contribuye al conjunto del sistema, sabemos igualmente que sin su realización tal sistema no existiría. Igualmente reconocemos que tales acciones no sean de hecho posibles al margen del sistema social que las origina.

Pues bien, la identidad puede ser vista como formando parte del mismo proceso: cada “cierre operacional” en el sentido de la autopoiesis, cada identidad individual lo es en tanto que producto colectivo definido en la multiplicidad de acciones conjuntas que establecen la inteligibilidad de ser una persona. En cada acción, se realiza para un sistema social dado, la concepción de identidad pero, al tiempo, la transforma. No sabemos, como ya se ha dicho, en cuánto pero sí que sin su contribución tal experiencia sería imposible. Esas concepciones son discursos, es decir, prácticas que producen relaciones: la posición y el rol, las normas que lo guían, las condiciones que hacen posible su experiencia subjetiva, individual si se quiere, están estructuradas por la comprensión conjunta que el discurso posibilita. No es por ello estático, sino el sentido estricto dinámico, cambiante.

La memoria colectiva así mismo “encierra” la comprensión que para una sociedad dada existe del “sí mismo”. Su continua elaboración y reelaboración en cada interacción asegura simultáneamente el mantenimiento y el cambio de las subjetividades identitarias.

Así pues, la identidad (social) no puede entenderse al margen de las interacciones entre las personas a lo largo del tiempo en un contexto cultural determinado, pues es fruto directamente de ellas. La identidad es la resultante de la memoria colectiva más el discurso más la elaboración conjunta de significados.

Por lo tanto, la identidad implica una flexibilidad lógica de un sujeto (individual o colectivo) “que se ve a sí mismo” por así decir, y que se ve a sí mismo a lo largo del tiempo. El obstáculo en su conceptualización ha sido ignorar qué es un operador (la identidad) contingente en y para una cultura.

Así pues, identidad social, se referiría siempre a cultura, en el sentido de que no puede haber nada fuera de la producción de nuestro propio contexto. Por consiguiente, identidad social es un concepto contingente con nuestra propia manera de ver las cosas, esto es, una práctica cultural y, por ende, lingüística.

(b) un argumento metodológico

El argumento metodológico se desprende directamente de lo antedicho. La aprehensión tanto de la experiencia singular de ser una persona como de las concepciones socialmente elaboradas que la producen no puede realizarse sino es a partir del análisis de los discursos. La acción conjunta es en sí misma discursiva como acabo de mostrar y, añadir inteligibilidad al proceso pasa inexcusablemente por una operación de igual naturaleza, es decir, una operación significativa que resulta de un proceso interactivo de comunicación. En el arsenal de dispositivos metodológicos que la psicología y el resto de las ciencias sociales han elaborado a lo largo del tiempo, El Análisis del Discurso en muchas de sus distintas formas (Íñiguez & Antaki, 1994) parece reunir los requisitos necesarios para una producción de esa naturaleza.

El punto de partida pues, no ha de ser otro que el de un proceso comunicacional significativo que iguala la acción del/a analista al del/a actor socialmente competente.

(c) y por último, un argumento práctico

El análisis de la identidad debe ser por encima de todo una reconstrucción (Cabruja, 1998). En abstracto esto puede parecer descabellado: por un lado por la acción misma de cuestionamiento que toda deconstrucción lleva implícita y por otro por la concurrida apelación a la falta de alternativas. Sin embargo eso no parece ser así como veremos a continuación.

En el proceso de constitución de la identidad, además de la contribución de toda acción conjunta está presente la de las ciencias humanas y sociales, y muy particularmente, la psicología. Con frecuencia se confunde el discurso como materia básica en la continua estructuración y reestructuración social con la afirmación ingenua de que “todo lo discursivo” es igual pues al final, todo son palabras. Nada más lejos de las comprensiones discursivas. Todas las posiciones sociales son significantes, es decir,

todas son productoras de discurso, pero no todas disponen de los mismos recursos ni gozan de los mismos resortes de poder. Decir que toda acción y consiguientemente todos los/as actores contribuyen a la conformación de lo social, no equivale a decir que todos/as contribuyen de igual modo.

En este sentido, como ya se ha señalado anteriormente, algunos autores como Foucault (1976; 1981), Henriques y otros (1984) o Rose (1990, 1998) han mostrado el papel que ciencias como la psicología han jugado en la constitución de las subjetividades identitarias contemporáneas. Por ello mismo, una continua problematización de las categorías que se dan por esenciales y estables y un riguroso análisis tanto de sus condiciones de producción como de sus efectos, tienen como consecuencia la apertura de líneas de fuga, de líneas de transformación tendentes a la constitución de nuevas subjetividades menos sometidas, en definitiva, más libres. Así puede afirmarse que un análisis del discurso en la acepción aquí manejada tiene, sin lugar a dudas, un carácter decididamente emancipatorio. En palabras de Cabruja (1998): “Es a partir de analizar el discurso sobre cómo deberían ser las subjetividades y las relaciones sociales, en su contexto histórico específico que se puede percibir por qué intereses son promovidas en un momento dado” (p.58).

La teoría de la identidad social fue desarrollada por Tajfel y Turner en 1979. La teoría fue desarrollada originalmente para entender la base psicológica de la discriminación del intergroup. Tajfel y otros (1971) procuraron identificar las condiciones mínimas que conducirían a miembros de un grupo a discriminar a favor del endogrupo (ingroup) a el cual pertenecieron y contra otro exogrupo (outgroup).

En la teoría de la identidad social, una persona no tiene un “uno mismo personal”, sino varios uno mismo, los cuales corresponden a los círculos que amplifican la calidad de miembro de grupo. Diversos contextos sociales pueden accionar a un individuo para pensar, para sentirse y para actuar sobre base de su personal, familia o “llano nacional del uno mismo” (Turner y otros, 1987). Un individuo tiene “identidades sociales múltiples”. La identidad social es el concepto de sí mismo del individuo derivado de la calidad de miembro percibida de grupos sociales (Hogg & Vaughan, 2002). Es decir es una opinión individual-basada de que nos define. Esto puede ser distinguido de la noción

de la identidad personal que refiere al conocimiento de sí mismo que deriva de las cualidades únicas del individuo.

La teoría de la identidad social afirma que la calidad de miembro de grupo crea la clasificación de uno mismo y el realce de intragrupo de tal manera que se favorece el endogrupo a expensas del exogrupo. Los ejemplos (estudio del grupo mínimo) de Turner y de Tajfel (1986) demostraron que el mero acto de los individuos que se categorizaban era suficiente para que ellos se condujeran a favor del endogrupo. Después de ser categorizados con una calidad de miembro de grupo, los individuos intentan alcanzar autoestima positiva distinguiendo su endogrupo de un exogrupo en la comparación de una cierta dimensión valorada. Esta búsqueda de la distinción positiva significa que el sentido de la gente acerca de quiénes son está definido en términos de 'nosotros' más bien que de ustedes. Tajfel y Turner (1979) identifican tres variables que hacen que su contribución a la aparición del favoritismo del ingroup sea particularmente importante.

- a). el grado en el cual los individuos se identifican con un ingroup para internalizar esa calidad de miembro de grupo como aspecto de su concepto de sí mismo,
- b). el grado en el cual el contexto que prevalece proporciona la base para la comparación entre grupos y
- c). la importancia percibida del grupo de comparación, que en sí mismo será formado por el estado relativo y absoluto del ingroup.

Los individuos tienden a exhibir favoritismo cuando un ingroup es central a su definición de uno mismo y una comparación dada es significativa o el resultado es contestable.

La identidad social es "...la parte del auto-concepto del individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo social (o grupos sociales) junto con el significado emocional y valorativo asociados a dicha pertenencia (Tajfel, 1981, p.255).

Para Morales (2007), la identidad social es el resultado de procesos cognitivos, evaluativos y emocionales. En esta teoría se propone que las personas puedan maximizar su autoestima a través de la identificación con todos aquellos grupos específicos que sean valorados de manera positiva, en comparación con los otros grupos. Tomando lo dicho por Gómez (2006), al interior de esta teoría juega un papel importante el concepto de categorización.

La Teoría de Identidad Social (TIS) es una propuesta de Tajfel y sus colaboradores (Tajfel, 1978). Su objetivo era la comprensión de la discriminación intergrupos desde una óptica psicosocial (Haslam, 2001). Define la identidad social como el resultado de la percepción de pertenencia a una categorización (entendiéndola en sentido amplio, no en el sentido tradicional de “grupo pequeño”). Corresponde a Ashforth y Mael (1989) el mérito de haber sido los primeros autores en comprender la importancia de la potencial aportación de la TIS al ámbito de la investigación organizacional, al proponer que la identificación organizacional es una forma de identificación social.

De acuerdo con Iñiguez (2001), la “identidad, individual o social, es algo más que una realidad natural, biológica y/o psicológica, es más bien algo relacionado con la elaboración conjunta de cada sociedad particular a lo largo de su historia, alguna cosa que tiene que ver con las reglas y normas sociales, con el lenguaje, con el control social, con las relaciones de poder en definitiva, es decir, con la producción de subjetividades” (Cabruja, 1996, 1998; Pujal, 1996, cits. en Iñiguez, 2001).

Las teorías más recientes (Simon, 2004; Spears, 2001), nos hablan de la naturaleza básicamente social de la identidad.

Tajfel (1972, pp. 292-293) define identidad social de la siguiente manera: “.....la identidad social de una persona está ligada al conocimiento de su pertenencia a ciertos grupos sociales y al significado emocional y evaluativo que surge de esa pertenencia”. Es evidente que, en cualquier sociedad compleja, una persona pertenece a un gran número de grupos sociales y que la pertenencia a ciertos grupos será muy importante para ella, mientras que la pertenencia a otros no lo será.

Para Turner y Haslam, la identidad social se da a consecuencia de que una persona se defina a sí misma a partir de su pertenencia a un grupo social (2001).

La TIS esta basada en procesos de distinta manera, según Turner y Haslam (2001): 1). Existe una relación de antagonismo entre identidad personal (proceso individual) y la social (proceso grupal). 2). Dependencia mutua entre identidad social (proceso individual) y contexto social (proceso macrosocial). 3). Las creencias de las personas

sobre el grado en que las posiciones de su propio grupo y de los demás grupos son estables y legítimas dependen también del contexto.

La teoría de las minorías de Tajfel (1981) nos dice que todo miembro de una minoría tiene una identidad social, es decir, un conocimiento de que pertenece a ciertos grupos con un significado emocional y valorativo que asocia a dicha pertenencia. Todo individuo y todo grupo buscan una identidad positiva, es decir, una forma de lograr y conservar la estima propia, una manera de afirmar una imagen tan favorable como sea posible.

Existen diferentes enlaces entre los procesos según su naturaleza.

Para Turner y Haslam (2001) existen tres de manera relevante:

- El de la relación de antagonismo entre la identidad personal (proceso individual) y la social (proceso grupal); cuando las personas enfatizan una de ellas es a expensas de la otra (aunque hay que matizar este antagonismo).
- La dependencia mutua entre identidad social (proceso grupal) y contexto social (proceso macrosocial): si bien la primera está ligada a la pertenencia grupal, el grado en que es positiva tiene que ver con la posición que ocupa el grupo en la sociedad en su conjunto.
- El conjunto de creencias sobre el grado en que las posiciones de su propio grupo y de los demás grupos son estables y legítimas dependen también del contexto.

Tomando la definición que hace Tajfel del constructo identidad social en la que incluye la idea del significado emocional, Brown y Capozza, (2006) nos dicen que se ha investigado poco al respecto.

### 3.1.2.1 Categorización

Tajfel (1978) ha dado una definición de categorización centrada sobre los aspectos comportamentales o sociales: Conjunto de procesos cognitivos que tienden a ordenar el entorno en términos de categorías, es decir, de conjuntos de objetos, personas, acontecimientos (o bien alguno de sus atributos) en tanto en cuanto son semejantes o equivalentes entre sí respecto a la actuación, las intenciones, o las actitudes del individuo.

La categorización tiene un doble aspecto: inductivo y deductivo

Inductivo: cuando a partir de ciertas características de un objeto se le asigna a una determinada categoría de objetos.

Deductivo: cuando en base a esa asignación, se atribuyen a los objetos las características y propiedades de su clase de asignación.

Algunas de las características asociadas a estos aspectos son las siguientes: en la fase deductiva son frecuentes las atribuciones erróneas, y en la fase inductiva se dan con frecuencia procesos de sobreinclusión y superexclusión.

De acuerdo con la Teoría de la Acentuación de Tajfel, cuando los estímulos de una serie se diferencian en dos o más dimensiones de forma simultánea y correlacionada, entonces se incrementa la discriminación entre los objetos.

Cuando el número de variaciones en una dimensión no es idéntico de los de la otra, entonces los estímulos se encuadran en distintas clases de pertenencia definidas por las variaciones no continuas de una de las dimensiones.

De acuerdo con esto, se puede predecir que se manifiesta una acentuación de las diferencias entre las clases, es decir, que en el caso de dos estímulos pertenecientes a distintas clases se producirá una exageración de las diferencias percibidas entre ellos. Además se producirá también una acentuación de las similitudes intra-clases, es decir, que se producirá una minimización de las diferencias percibidas entre los estímulos que pertenezcan a una misma clase.

Las consecuencias sociales de la categorización provienen del hecho de que categorizar a los demás entre “nosotros” (semejantes a uno mismo) y “ellos” (distintos a uno mismo) basta para engendrar no sólo percepciones diferentes, sino también comportamientos discriminatorios.

Así, mientras que las personas que forman parte del “nosotros” son vistas favorablemente y resultan favorecidas en el comportamiento, los que pertenecen a “ellos” son vistos negativamente y con frecuencia son objeto de comportamientos discriminatorios.

La categorización cumple una función adaptativa, puesto que contribuye a la estructuración y simplificación del medio social. Pero es además un sistema de orientación que crea y define el sitio particular de un individuo en la sociedad.

Esto se debe a que no sólo los objetos y las personas se hallan encuadrados en categorías, sino también que el propio sujeto lo está. Esto ha llevado a considerar el concepto de identidad social, que se define como: El conocimiento por parte del individuo de que pertenece a ciertos grupos sociales, junto con el significado emocional y valorativo de su pertenencia para él Tajfel (1981)

Como la identidad social deriva de la pertenencia a un grupo, resulta necesario que ese grupo se diferencie positivamente para poder contribuir a una identidad social positiva. El carácter positivo o negativo de un grupo o categoría se establece en el contexto social a través de la comparación con otros grupos y la competición social. Con respecto a la comparación social, hay que decir que ésta se centra en el establecimiento de la distintividad entre el grupo propio y los otros grupos Tajfel (1983)

La competición social, en el contexto de la teoría de Tajfel (1981), complementada por Turner (1987), tiene un doble aspecto. Se ha introducido la diferencia entre competición instrumental (similar a la vista en el apartado anterior), y competición social. En el primer caso, los grupos compiten por alcanzar una meta material que sólo uno puede conseguir. El segundo caso, se produce cuando para lograr una identidad social positiva cada grupo trata de mantener una diferencia respecto a los otros grupos en una dimensión positivamente valorada por consenso social. No se trata de lograr un valor absoluto, sino una diferencia de signo positivo a favor del propio grupo.

### **3.1.3. Identidad colectiva**

Para Lofland (1981, 1985) existe una tipología del comportamiento colectivo basada en tres conceptos: colectividad, multitud y masa.

El concepto de colectividad se refiere a un grupo relativamente desorganizado en el que no existen procedimientos formales, o previamente definidos, para seleccionar e identificar a sus miembros, para definir los objetivos y, para escoger los líderes y para tomar decisiones (Turner & Killian, 1987, pp. 3-4).

El concepto de multitud es una colectividad cuyos miembros “están en presencia mutua inmediata y cara a cara” (Lofland, 1981, p.416.)

El concepto de masa es una colectividad de personas que “atienden a un objeto común, pero que no se encuentran mutuamente en proximidad física e inmediata” (Lofland, 1981, p. 416).

En resumen, la identidad social se deriva de la pertenencia de la persona a grupos sociales durante su período de vida. Por otro lado, la identidad personal se aplica a los casos en los que la persona se define a partir de sus rasgos únicos e idiosincrásicos. (Tajfel & Turner, 1979).

#### **3.1.4. Identidad laboral**

El rol del trabajo ha sido considerado central en el desarrollo de la identidad social en la medida que la actividad laboral permite al hombre estructurar su tiempo, compartir experiencias y contactos sociales fuera del grupo familiar, brindándole la posibilidad de objetivar procesos simbólicos en la matriz social. El informe de la OIT de 1984 concluye que la mayor parte de los trabajadores estarían dispuestos a seguir empleados aunque no tuvieran necesidad de los ingresos provenientes de su salario, lo cual da cuenta de la importancia asignada al trabajo independiente de su valor instrumental como fuente de ingresos. Esta observación nos indica cuán valiosa resulta en los ochenta la dimensión social del trabajo para los individuos.

La identidad no es una esencia o una propiedad intrínseca del sujeto, sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional. La identidad se transforma constantemente, pues requiere de la función integrativa que nos permite vincular sin problemas el pasado, el presente y el futuro. Tiene que ver con la definición que una persona elabora de sí misma, pero que implica vínculos constantes con otros actores sociales, sin los cuales no puede definirse ni reconocerse (Gimenez, 2002). El contexto escolar es uno de los ámbitos en donde el maestro construye su identidad profesional y le permite reafirmar y consolidar la imagen de él mismo.

Corresponde a Ashforth y Mael (1989) el mérito de haber sido los primeros autores en comprender la importancia de la potencial aportación de la TIS al ámbito de la

investigación organizacional, al proponer que la identificación organizacional es una forma de identificación social.

De acuerdo a investigaciones hechas en la empresa Toyota en Argentina, podemos ver que esta empresa lleva a cabo formas organizacionales y de gestión de personal de acuerdo al modelo de trabajo de los japoneses Battistini, Osvaldo (2001).

En el aspecto cualitativo podemos decir que la mano de obra de sus trabajadores está basada en contratar a jóvenes que hayan concluido sus estudios de secundaria. Características importantes se dan en el "aquí" y el "ahora" de la planta, el taller o la fábrica y que representan las referencias internas para comprender los procesos de identidad laboral.

"Esta perspectiva aísla muy seguidamente lo que sucede en la empresa de lo que se juega en el exterior y corta la situación de los trabajadores de su trayectorias sociales...desconoce el rol jugado por la familia, las grandes instituciones, la escuela, el Estado, el sistema de protección social, que estructuran la vida social y prefiguran las relaciones de fuerzas que precisamente van a ser retomadas y "trabajadas" por la empresa" (Beaud & Pialoux, 1999:18-19). El enfoque que seguimos nos permite comprender el proceso de constitución de las identidades de los trabajadores al que nos enfrentamos si consideramos separadamente el mundo de vida de los trabajadores y el sistema de la empresa. Por un lado tendríamos la formación del trabajo mediante la imposición ordenada del sistema interno técnico organizativo y por otro lado tendríamos los efectos de las socializaciones presentes y pasadas. Es necesario tener un resultado en conjunto para determinar las formas identitarias del adentro y afuera del trabajo y su enlace con el pasado el presente y el devenir de los trabajadores.

El proceso de inserción de Toyota en Argentina comienza en 1994 cuando, ante las características especiales del modelo productivo a implementar y de la cultura Toyota respecto a las relaciones laborales, los empresarios japoneses insistieron acerca de la necesidad de contar con relaciones de trabajo estabilizadas y una representación sindical.

La puesta en marcha de los dispositivos japoneses de organización tiende a dar prioridad a modelos asentados en el trabajo en grupo, la polivalencia y procesos de logística y desarrollo diario de la tarea que tienen como premisa la autoactivación de cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo. Pero además, este modelo representa una forma particular de paternalismo, adaptado a las empresas más grandes dotadas de trabajadores calificados: el régimen "toyotista".

La selección estaba orientada en principio a la búsqueda de operarios que no contaban con experiencia laboral ni sindical previa, de manera que la empresa pudiera formarlos íntegramente en su filosofía de trabajo. Esta condición pretendía mantener a raya los "vicios" que, según la gerencia local, tienen los trabajadores del sector automotor en las empresas tradicionales (Dubar, Claude & Didier Demaziere, 1997). Todos los operarios tenían la escuela secundaria finalizada y en algunos casos cursaban o habían terminado los estudios terciarios/universitarios (sobre todo quienes ocuparían puestos que requerían un perfil más técnico).

La integración buscada descansa en las relaciones entre los propios trabajadores y entre estos y sus superiores. Uno de los elementos fundamentales de la organización para buscar este efecto es el manejo de la dirección de personal, dirigida a la movilización de los asalariados en la empresa, tratando de evitar que los mismos se identifiquen con su sección de trabajo o con su grupo de colegas sino, por el contrario, pretendiendo la identificación de los trabajadores con la empresa en su conjunto. Los trabajadores más dedicados y cooperativos son recompensados mediante promociones más rápidas, mientras que las ovejas negras son excluidas (Coutrot, 1999).

Para determinar la identidad social que se genera entre los trabajadores y sus dimensiones relacionales se revisan tres partes importantes. En primera instancia la experiencia de ingreso a la empresa y que será acompañada por la cadena de valores que configurarán su grupo laboral.

Posteriormente aparecerán las exigencias colectivas y por último se revisan las experiencias pasadas y las expectativas futuras del tal forma que den sentido a la lógica del trabajo en la empresa. Si tomamos en conjunto estas tres partes, lo que encontramos es que la identidad social que analizamos es fruto de una articulación entre

dimensiones relacionales (la familia, los amigos, los vecinos, las relaciones al interior de la empresa) y biográficas, y que ella refiere a las maneras que disponen estos trabajadores de hablar de sí, de los otros, del pasado, el presente y el futuro. Por esta razón, toda identidad social remite a un universo de creencias (Dubar & Demaziere, 1997).

Al contrario de lo que sucede con otras terminales automotrices ya instaladas en el país, estos trabajadores se encontraban sin otros referentes sociales (compañeros con mayor antigüedad o experiencia, por ejemplo) que les transmitan una cultura o tradición laboral (Battistini, 2001 y 2002; Novick & Wilkis, 2002).

John Turner y otros han argumentado previamente, que un liderazgo eficaz es un proceso que implica la creación, la coordinación y la integración de un sentido de identidad social que es compartida entre líderes y seguidores (Haslam & Platow 2001). En resumen, el éxito de liderazgo implica crear un sentimiento de 'nosotros'. Para ser eficaces, las personas no pueden permanecer en un limbo, al margen del grupo, sino que deben considerarse como un elemento fundamental para lo que el grupo pretende y lo que sus miembros representan.

En un reciente estudio, Reicher, Haslam, y Platow (2007) dan a conocer la nueva psicología del liderazgo y bajo este nuevo enfoque, mencionan que un efectivo liderazgo debe comprender los valores y opiniones de los seguidores con un dialogo productivo, además, mencionan que no existe un conjunto de atributos de personalidad que puedan asegurar un buen liderazgo del grupo que se lidera, y que los líderes deben tratar de moldear la identidad del grupo liderado que haga parecer el resultado colegiado de esa identidad.

Los líderes deben ser 'nosotros' en lugar de «ellos» El punto anterior sugiere que las diferencias entre líderes y seguidores puede ser problemático si violan el sentido de identidad social común que bloquea los miembros del grupo en cualquier empresa colectiva. Por ejemplo, si una organización está entrando en competencia con un grupo que se enorgullece de su inteligencia, entonces el líder de esa organización tiene que tener cuidado de diferenciar la organización de inteligencia, y su propia vida, (Turner & Haslam, 2001).

El análisis anterior da una idea de la forma en que las características estructurales (por ejemplo, los procesos de selección, los regímenes de salario, la naturaleza de los competidores) pueden afectar a un líder de la eficacia. Evidentemente, es cierto, sin embargo, que el liderazgo depende de lo que un líder realmente hace. En este sentido, una importante implicación de nuestro análisis es que, los dirigentes mejorarán en la medida en que sean capaces de promover los intereses colectivos y las aspiraciones del grupo que lideran. Por otro lado, porque gran parte de la demanda de liderazgo surge en contextos de competencia se desprende también que esto a menudo implica la promoción del endogrupo. Una vez más, sin embargo, la clave para el liderazgo no radica en conseguir seguidores que digan que están de acuerdo con una visión, sino en atraerlos a hacer el trabajo que ayuda a hacer de esta visión una realidad. Los dirigentes y seguidores se transforman en energía y como asociados en una nueva identidad basada en la relación

#### 3.1.4.1 Identificación organizacional: identificación social, e identificación grupal

Se ha definido la identificación organizacional como la percepción de unión con una organización y la vivencia como propios de sus éxitos y fracasos (Mael & Ashforth, 1992). A partir de su trabajo hablar de «identificación organizacional» es hablar también de identificación social, ya que es la percepción de pertenencia a una organización. Y con el mismo derecho se puede hablar de «identificación grupal», o percepción de pertenencia a un grupo de trabajo, y de «identificación profesional», o percepción de pertenencia a una profesión.

En los colectivos organizacional, grupal o profesional es común suponer que la identificación es diferente en los estudios que realizaron Van Knippenberg y van Schie (2000) quienes comprobaron que las dos primeras sí lo eran. No se han encontrado trabajos que hayan establecido de manera empírica la independencia de estas identificaciones.

La identificación con el grupo de trabajo resulta ser más fuerte que la identificación organizacional y contribuye en mayor medida a predecir resultados organizacionales (Van Knippenberg & van Schie, 2000). De acuerdo a esta investigación es claro que la identificación no depende del tamaño, sino del tipo de grupo y del contexto que hace

saliente un grupo u otro. Por definición, la organización será siempre el grupo de mayor tamaño, pero a veces el grupo que resulta saliente es el equipo de trabajo (que puede ser multiprofesional) y a veces el grupo profesional, que puede ser minoritario al interior de la organización.

#### 3.1.4.2 Compromiso organizacional

Algunos autores afirman que la iniciativa personal amplía este concepto para incluir una conducta laboral caracterizada por ser auto-iniciada, porque tiene un enfoque proactivo y es persistente hasta sobrepasar las barreras y permitir el logro de los objetivos (Freese & Fey, 2001; Freese et al., 1997).

El compromiso es de vital importancia en las organizaciones actuales debido a que si se adolece de él se presentarán conductas indeseables para la organización. (Clugston, 2000).

#### 3.1.4.3 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, se define como un conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas de la persona hacia su trabajo. Ha sido tomada en cuenta por van Knippenberg y Van Schie (2000).

#### 3.1.4.4 Ciudadanía Organizacional

Se han analizado aspectos de identificación y rendimiento de los colaboradores en los grupos a los que pertenecen en las organizaciones. Por regla general en la actualidad las organizaciones solicitan a personas que estén dispuestos a ser más en su ocupación; esto permitirá tener una identidad colectiva con mejores resultados en sus objetivos.

Por otro lado el rendimiento cotidiano en el trabajo de las tareas asignadas requiere de un comportamiento de ciudadanía organizacional.

Para Organ, (1988), la ciudadanía organizacional es un comportamiento individual que es discrecional, el cual no es reconocido por los sistemas de recompensa formal y que promueve el efectivo funcionamiento de la organización, según los roles y papeles del

individuo, y de acuerdo con (Farh, Zhong, y Organ, (2004), no es designado en sus obligaciones formales de trabajo.

Concretando podemos decir que estas conductas, representan todos aquellos comportamientos “extras”, que van más allá de los roles definidos en los puestos organizacionales y que por la misma razón no están definidos.

Las investigaciones organizacionales consideran de suma importancia el comportamiento de las personas en la organización, y se ha logrado una transformación de la teoría administrativa, pasando del modelo autocrático hasta la necesidad de comprender el comportamiento humano.

Los estudios organizacionales le han dado una gran importancia al comportamiento del individuo dentro de la organización; éstos a través del tiempo han demostrado la evolución de la teoría administrativa, desde un punto de vista autocrático la cual fue cambiando en diferentes etapas hasta llegar a la necesidad de entender el comportamiento humano.

Hay importantes implicaciones para el desarrollo de la administración, especialmente cuando en el comportamiento humano, existe compatibilidad con dimensiones de ciudadanía y con rasgos de la cultura organizacional, de tal manera que para poder influir en el comportamiento del empleado es importante conocer los apropiados rasgos culturales que afectarán esta conducta de ciudadanía. Por ejemplo, para que se desarrolle un comportamiento de ayuda o iniciativa en las organizaciones, es determinante el rasgo cultural de participación presente en este estudio, de tal manera que se vaya moldeando la conducta del empleado a través de un reforzamiento continuo organizacional. De estos datos se puede deducir que la implementación de una ciudadanía organizacional apoyará a la organización y a sus miembros en tener un estándar de creencias, expectativas y principios fundamentales en su comportamiento que si son compartidos producirán reglas de conducta que guiarán la conducta de los individuos e influirán directamente como una forma de regulación del comportamiento humano.

### **3.1.5. Identidad psicológica**

La identidad psicológica de cada individuo es el resultado de la interdependencia entre cogniciones y emociones en su intento por significar las interacciones sociales. Para Munné (1999) sería aquello que permanece, la 'mismidad' como la llama el autor, del cambiante Self (Yo o ego). Además, el constructo presenta una doble dimensionalidad, distinguiéndose entre la Identidad Individual y Social; podríamos decir que la identidad socialmente construida presenta una cara personal, individual, que recoge los aspectos que nos hacen únicos, peculiares y otra cara, social, que aglutina las características compartidas con nuestros semejantes en el seno de diferentes grupos.

#### **3.1.5.1 Categorización del YO (Autocategorización)**

Somos personas que necesitamos saber cómo somos, que debemos pensar y hacer los grupos de los cuales formamos parte. Es decir, tener conciencia de la identidad de los grupos a los que pertenecemos y aquéllos a los que no, nos hace la vida más sencilla y facilita nuestras relaciones interpersonales e intergrupales. Además, no podríamos llegar a un conocimiento completo de cómo somos si no incluimos en el Auto-concepto nuestra pertenencia grupal, lo que sentimos por estos grupos y la influencia que esto ejerce en nuestras creencias, percepciones y conducta (Gómez, 2006).

Dentro de la teoría de identidad social juega un papel imprescindible el concepto de la categorización, entendido éste como un proceso de simplificación y orden de la realidad social. Es la tendencia a dividir el mundo social en dos categorías más bien separadas: nuestro endogrupo ("nosotros") y varios exogrupos ("ellos"). Y es a través de dicho proceso como los individuos construyen su identidad social, haciendo más sencilla su percepción de la realidad social. El proceso de la categorización, a su vez, acentúa las diferencias entre categorías distintas e incrementa las semejanzas entre los miembros que pertenecen a una misma categoría, es decir, minimiza las diferencias dentro de esa categoría. La identidad social se forma entonces por la pertenencia a un grupo; que sea positiva o negativa dependerá de la valoración que el individuo haga de su grupo en comparación con otros grupos. De ahí la importancia del proceso de comparación social, por el cual las personas tiende a compararse a sí mismos con otros. Por tanto, aquí la comparación social no sólo implica ser diferente, sino también que hay que buscar ser mejor. Como consecuencia, los grupos tienden a competir por una

identidad social positiva a través de una diferenciación con otros grupos en la cual salgan beneficiados. Y en el supuesto de que los individuos no se encuentren satisfechos con su identidad social, tienen tres posibles alternativas para lograr una valoración más positiva: la movilidad individual, la creatividad social o la competición social. Ahora bien, la identidad social positiva en una comparación social se puede alcanzar por una distinción positiva del propio grupo ante otros, sin que se produzca necesariamente una discriminación negativa hacia el exogrupo (Gómez, 2006).

La Teoría de la identidad social, en realidad, se desarrolla a partir de la investigación del Paradigma del Grupo Mínimo (Tajfel, Flament, Billing & Bundy, 1971), que puso de relieve la tendencia al favoritismo hacia el propio grupo, como una tendencia de comportamiento intergrupar para conseguir una identidad social positiva en las comparaciones entre grupos (Huici & Gómez Berrocal, 2004). Los experimentos pusieron de relieve que las personas se preocupan por crear la mayor diferencia posible en el reparto de recursos entre su grupo y el exogrupo, lo cual supone una discriminación social de este otro grupo. Lo sugerente de sus resultados es que esto se producía incluso cuando el criterio para clasificar a las personas en dos grupos había sido trivial, no existía interacción ni dentro del endogrupo, ni con el exogrupo y, además, lo que se repartían eran puntos (Gómez, 2006).

Como se desprende de lo expuesto, Tajfel (1971) hace hincapié en los aspectos meramente cognitivos y presta escasa atención al papel de las claves emocionales. Este olvido resulta curioso, dado que el objetivo último de la identidad social es maximizar la autoestima y ésta se conceptualiza en estas perspectivas como la dimensión evaluativa-afectiva del Yo.

Al igual que en la Teoría de la identidad, la Teoría de autocategorización supone un proceso cognitivo y sus aportaciones en términos cognitivos. Sin embargo no menciona los componentes emocionales.

En el (2007) Morales, hace anotaciones importantes para la teoría de autocategorización con la inclusión en primera instancia de el proceso de despersonalización, que surge al categorizarse la persona a sí misma como miembro del grupo. Cuando esto sucede, deja de percibirse como alguien único y diferente del resto

y se considera igual que el conjunto de personas de su grupo, similar a ellas. En segunda instancia la distinción de tres niveles de categorización del Yo (interpersonal, Intergrupar e interespecies) cuyo funcionamiento se da cuando uno de los niveles está operando, mientras que los otros dos se inhiben. Para el nivel grupal, una dimensión de comparación estará operando cuando las personas piensan que la comparación que se realiza tiene sentido en esa situación en específico.

Además, el contexto influye en los niveles de categorización; de forma que si un contexto hace saliente un grupo al que pertenece la persona, se activa el nivel intermedio, y la persona deja de pensar en sí misma como ser individual y pasará a verse como miembro de ese grupo; esto es, la identidad social prevalecerá sobre la personal. La última aportación significativa es el concepto de prototipo, entendido como la persona que mejor representa la posición del grupo en alguna dimensión relevante para el grupo. Así, de acuerdo con esta teoría, se define a las personas del propio grupo o de otros grupos en términos del prototipo. En la medida en que los miembros del grupo se acerquen más o menos a esa posición, más o menos respetados e influyentes serán.

## **3.2 Representaciones mentales**

### **3.2.1 Sobre la teoría de Asociación Implícita y su relación a las representaciones conceptuales sobre nosotros mismos.**

Cognitivamente hablando el humano almacena en su memoria esquemas de conocimiento que nos permiten comportarnos o que influyen en nuestro comportamiento de forma definitiva cuando sociabilizamos. Ejemplo de esto son los estereotipos de comportamiento social que regulan la forma de entablar una situación social. Un estereotipo social es en sí una asociación mental entre un grupo y una categoría o una categoría y un rasgo de personalidad. Estos estereotipos forman asociaciones de características favorables y desfavorables de un grupo. Para el estereotipo, el contenido de una característica es mucho más importante que el de su valencia

Existen estudios (Fyske & Taylor, 1996) dentro de la psicología cognitiva y social, basados en la forma en la que asociamos información de nuestro entorno, relacionados con nuestros juicios bajo diferentes contextos, en donde, se enfatiza que es necesario hacer una diferencia entre una respuesta sesgada y un sesgo implícito.

Este término denominado “sesgo”, denota un desplazamiento de las respuestas que una persona puede tener hacia una dirección sobre un juicio hacia algo. El sesgo de respuesta no necesariamente necesita relacionarse a algo negativo, inapropiado o inexacto. Una tendencia implícita son los sesgos discriminatorios basados en actitudes implícitas o estereotipos implícitos. El ver cómo es que estas características de sesgo implícito se comportan, dados los grupos sociales a los que pertenece un individuo, ha sido objeto de estudio desde diferentes puntos de la psicología cognitiva y de la psicología cognitiva social.

Según Devos y Banaji (2003), el término “implícito” es usado para hacer referencia a procesos que ocurren fuera de la consciencia. También este término se aplica en aquellos procesos que ocurren sin el control de la conciencia, por ejemplo, conectar un estímulo con una respuesta, pero no se puede cambiar o dar marcha atrás al procesamiento, sentimiento o acción que ésta evoca. Estos mismos autores afirman que existen múltiples caminos donde uno puede ser no consciente de la fuerza de la influencia sobre el pensamiento, sentimiento y comportamiento, donde están involucrados grupos sociales.

Estudios hechos, basados en el paradigma de facilitación afectiva, junto con el uso de dichos sesgos han sido utilizados para desarrollar medidas discretas de asociaciones implícitas tales como el Test de Asociación Implícita, mejor conocido, con sus siglas IAT (en inglés, Implicit Association Test) (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Ésta es una prueba que emplea tiempos de reacción para contar la rapidez con la que la gente asocia conceptos (Greenwald, et al., 2003). El test, basa sus resultados en cambios en los tiempos de reacción, los cuales se dan al tratar de clasificar diferentes conjuntos de palabras o imágenes buscando encontrar los sesgos implícitos. En algunos estudios se ha encontrado que las personas, de forma consciente creen no albergar sentimientos contra algún concepto, tienen una reacción más lenta en asociar los conceptos con bueno o malo, agradable o desagradable, u otros (Greenwald & Farnham, 2000).

Esta herramienta fue creada para evaluar fuerzas de asociación implícita entre conceptos (yo y grupos) y atributos. El estudio parte de la asunción de que lo más cercano a la relación de un concepto y un atributo tendrá una reacción más rápida, o

sea, donde el tiempo de reacción sea más rápido, es donde la información representada, el concepto y el atributo, pueden ser parejos (Devos & Banaji, 2003). Este tipo de mediciones han sido utilizadas en una gran cantidad de contextos sociales para medir las diferencias individuales, por ejemplo, en política, deporte, música, psicología del consumidor, etnias, preferencias sexuales, etc. (Poehlman, Uhlmann, Greenwald & Banaji, 2005; Greenwald, Banaji & Nosek, 2003; Nosek, Greenwald & Banaji, 2005; Maison, Greenwald & Bruin, 2004; Haines & Kray, 2005; Kim, 2003).

Un ejemplo clásico en la medición de asociaciones implícitas es la investigación hecha por Greenwald et al., (1998, 2000) para medir prejuicios raciales. En este estudio a los participantes se les presentaban palabras positivas y negativas, y caras de personas afroamericanas y blancas, donde la tarea era clasificar las palabras en bueno o malo, y las caras en negro y blanco. Los resultados que esta investigación arrojó fue que nueve de cada diez blancos se tardaron más en identificar palabras desagradables clasificadas como buenas como “paz o paraíso”, si estaban asociadas con las caras negras que con las caras blancas. Los sujetos solo expresaban pocos prejuicios o ninguno; sólo en las respuesta inconscientes y deliberadas. Además cuanto más intensa fuera la manifestación de estos prejuicios implícitos más probable es que encontraran enojo en los rostros negros.

Por otra parte, este instrumento, también se encarga de medir actitudes hacia conceptos en particular. Un ejemplo en la investigación de estas asociaciones son los estudios realizados por Briñol, Horcajo, Becerra, Falces y Sierra (2003) acerca de la actitud hacia los vegetales. Su objetivo dentro de la investigación era el encontrar la posibilidad de cambiar las actitudes implícitas mediante mensajes persuasivos, donde se llegó a la conclusión que para lograrlo se requiere cumplir con dos condiciones: que los mensajes que se presenten sean argumentos fuertemente convincentes y que las personas realicen un detenido procesamiento de la información que estos argumentos contienen (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces & Sierra, 2003).

Una teoría que ha sido importante para tratar de entender cómo trabajan las asociaciones implícitas es “La teoría unificada de la cognición social implícita” propuesta por Greenwald y colaboradores (Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek & Mellot, 2002) la cual hace referencia como parte importante a los modelos actuales de redes

semánticas. Esta teoría establece que la estructura del conocimiento social funciona formando y transformando los vínculos entre los conceptos de la red semántica. Y establece que cuando un concepto es influenciado llega a elaborar cambios en la red, y establecer nuevos vínculos para mantener un equilibrio cognitivo (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces & Sierra, 2003). Esto nos demuestra que vivimos en un mundo de estereotipos en el cual encontramos prejuicios inconscientes que el ser humano mismo desconoce y se tiene que tener cuidado con esta información. Se presume, que nuestro entorno social, las personas lo representamos en una red de asociaciones entre conceptos y atributos, y mucha relación se encuentra alrededor del concepto que tiene el individuo de él.

El IAT ha sido adaptado para la medición del autoconcepto por medio de la respuesta observada al tiempo de reacción y la clasificación de las tareas en el test de asociación implícita. En un experimento se pretendía hacer una comparación entre medidas implícitas y explícitas. Para la valoración de la autoestima implícita, se utilizó un IAT, donde involucraron 5 tareas de categorización, y en cada tarea las categorías se presentaron a la derecha o a la izquierda para su rápida designación, utilizando como categoría “yo” y “no yo”, y como atributo “agradable” y “desagradable”. Para las medidas explícitas, se utilizó una escala de autoestima, un cuestionario de atributos, un termómetro de autodescripción. Los resultados a los que se llegaron fue que existía una baja correlación entre los dos tipos de medidas, (implícitas y explícitas) (Greenwald & Farnham, 2000).

### **3.2.2 Representaciones mentales y el autoconcepto.**

Uno de los postulados centrales a la teoría de la representación del conocimiento desde una perspectiva de la teoría del Procesamiento Humano de Información (PHI) es el de la construcción de símbolos organizados en forma de red para la construcción de significados (Lindsay & Norman, 1977). Desde que uno nace es capaz de formar dichas representaciones simbólicas y es la activación de cada símbolo unida con la activación de otros conceptos lo que permite la elaboración de un significado humano según esta teoría del PHI.

Una de las primeras redes semánticas que se construyen en la edad temprana de la infancia es el esquema de conocimiento del autoconcepto o autoesquema. Dicho esquema de conocimiento posee redes semánticas de información que le permiten a un individuo construir significados de sobre si mismo y sobre aspectos específicos de la personalidad e identidad del individuo. Markus en 1977 menciona que el concepto de autoesquema puede ser relacionado a la información acerca de uno mismo describiéndolo como: generalizaciones cognitivas sobre uno mismo, derivadas de la experiencia pasada, que organizan y guían el procesamiento de información relacionada con uno mismo y que están contenidas en la experiencia social del individuo. Estos esquemas funcionan como mecanismos selectivos que determinan qué información es atendida, cómo es estructurada, qué importancia se le asigna y qué sucede subsecuentemente. Mediante el proceso de identificación y almacenamiento de información relevante para nuestro autoconcepto y conducta social. Los esquemas acerca del yo definen nuestro sentido de identidad jugando un rol fundamental en la personalidad y los procesos interpersonales (Markus , 1977, citado en Garrido & Álvaro, 2007).

Dicho autoesquema posee redes semánticas sobre autoestima, autoumagen y en general información relevante para la identificación de un individuo ante contextos sociales. Fyske & Taylor (1996) señalan como instancia de esto la formación del autoesquema el cual contiene información relevante para un individuo sobre quien es y de cómo se visualiza como ser social (ver figura3.1). Esto es, es cierto que es importante significar lo que es un canario o un perro, pero claro esta que los esquemas sirven a un interés mas elevado que la simple formación de dichas categorías, mas bien, un individuo pondrá mas valor sobre esquemata que funcione como instrumento de supervivencia y adaptación social.

Cuales son los paneles y los filtros sobre las diferentes dimensiones considerados dentro de estos esquemas es de relevancia para los estudiosos de la conducta humana ya que son esenciales para determinar la forma en como los individuos de un contexto cultural significan el mundo con el que se identifican. Esquemata de diversa relevancia a los individuo ha sido estudiado por psicólogos cognitivos y psicólogos cognitivos sociales.



Figura 3.1 El auto-esquema es central a la conducta del individuo. Se asume poco flexible e irrupción en la organización de dicha representación sugiere comportamiento disfuncional.

No todo tipo de información relacionado a un esquema es de relevancia. Al parecer solo se integra aquello que es saliente y relevante a la forma en como un individuo significa su mundo. El consumo y búsqueda de dicha información asumen una constante actividad cognitiva que enfatiza o favorece información periférica (de abajo hacia arriba) o central (de arriba hacia abajo) (Figura 3.2).

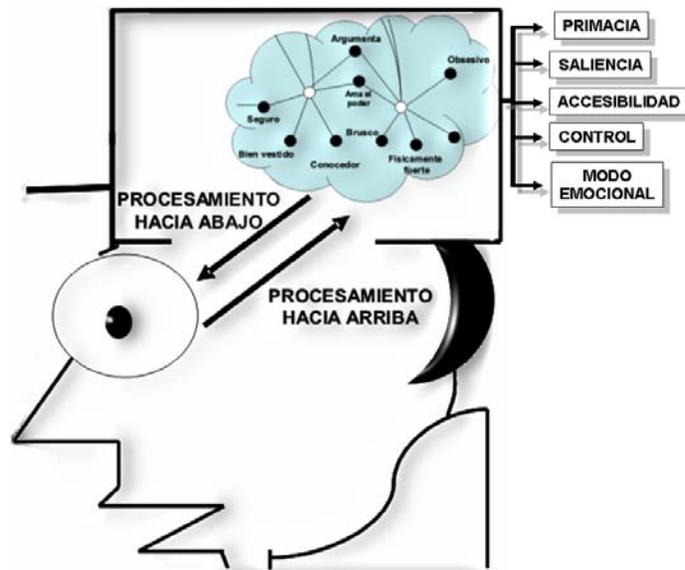


Figura 3.2 Los paneles y sus respectivos filtros imponen estructura sobre dimensiones de saliencia, aspectos emocionales, etc. de esquemas relevantes a un individuo (Fiske & Taylor, 1996).

Una gran cantidad de estudios sobre esquemata humana han considerado el uso de esquemas ideales o artificiales para observar propiedades holísticas de la adquisición del conocimiento (Rumelhart, Smolensky, McClelland & Hinton, 1986; Rogers & McClelland, 2004). Esto es, en vez de observar significados aislados sobre determinados conceptos como “perro,” “fiesta” o “libro”, tal y como se proponía en el modelo clásico de conocimiento, el uso del esquema nos permite observar significados emergentes de combinaciones conceptuales como el observado en la frase: “La fiesta estuvo perrona” (ver por ejemplo Medin & Shoben, 1988). Aquí, los conceptos “perro” y “fiesta”, se combinan para formar un nuevo significado sobre un evento que aconteció, pero dicho significado probablemente no solo está relacionado al significado individual de cada concepto sino sobre dominios de conocimiento a los que pertenecen, esto es, el significado resultante es más que la suma de los significados individuales (dependientes de contexto) (Murphy, 1991, 2000). Modelos de las propiedades neurocognitivas en las que el cerebro se basa para lograr esto son encontradas frecuentemente en la ciencia cognitiva (Kazabov, 2007).

Hablando en términos de representación, el autoesquema que un individuo tiene de sí mismo en relación de su autoestima y su autoconcepto no ha sido establecido en términos de una red semántica de información en memoria a largo plazo. Lo que se ha explorado son instancias representacionales como las propuestas por Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek y Mellott (2002), el cual incluye dentro de un esquema de organización conceptual del YO de forma implícita patrones de activación que corresponden al autoconcepto y al autoestima. Esta propuesta queda ilustrada de forma grafica en el modelo conexionista de la Figura 3.3.

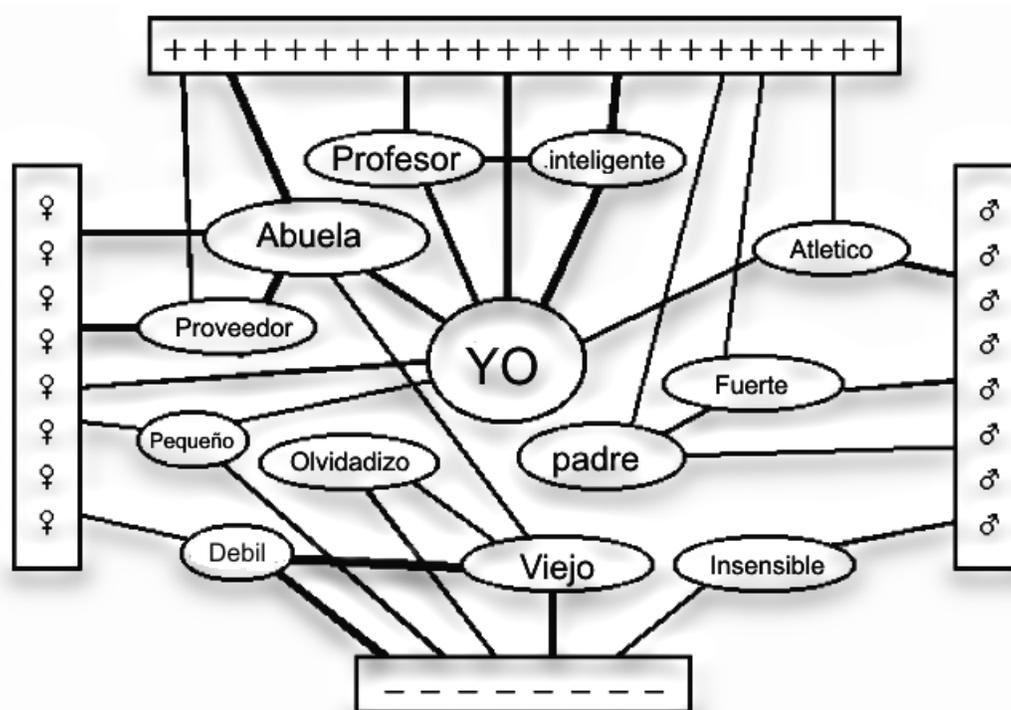


Figura 3.3. Se ilustra un modelo de esquema conceptual conexionista en el que el autoconcepto y la autoestima están implícitos en la conectividad de los atributos del Yo.

Esta posición representacional de distribución implícita del autoconcepto y la autoestima es opuesta a la idea de que existe una definición conceptual explícita que significa ambos conceptos. En otras palabras, la posición conexionista se antepone a una posición simbólica tradicional de redes semánticas. Las aproximaciones

conexionistas de la representación mental hacen una diferencia entre aspectos explícitos e implícitos de información sobre la identidad del individuo.

En una representación mental implícita el individuo distribuye a través de toda la red de un autoesquema aspectos de identidad que forman parte de todos los conceptos de un autoesquema. Por ejemplo una preferencia hacia un ambiente hacia un ambiente laboral que subyace a todos los conceptos relacionados al yo que están explícitamente representados como conceptos locales en dicho autoesquema. Nótese que esta aproximación asume entonces que todos los significados que emergen de las redes semánticas del yo tienen implícito representaciones de identidad. Esto es conocido como la microestructura conceptual de un significado o de una representación mental.

Desde una perspectiva de identidad queda entonces especificado que las representaciones sociales impactan la conducta de identidad de una forma explícita e implícita. Se dice que el individuo puede entonces manifestar identidad social y estar consciente(controlado) de forma explícita de dicha identidad o puede manifestar identidad social de forma implícita (procesamiento automático) sin estar consciente de que está manifestando dicha conducta de identidad social. Esta diferenciación ha generado dos grandes áreas al estudio de la representación de la identidad social. A decir, representaciones explícitas de identidad y representaciones mentales implícitas que subyacen a la identidad social. Ambas aproximaciones son de relevancia a la presente investigación porque en los medios ambientes laborales es necesario identificar que aunque un individuo manifieste acuerdo e identidad hacia un ambiente laboral esto no necesariamente implica que signifique su identidad tal y como lo manifiesta explícitamente. Se observa en los siguientes apartados que aproximaciones al estudio del yo desde la perspectiva de la representación mental del yo y el autoesquema han girado sobre el modelo de Greenwald del cual se han derivado numerosas investigaciones académicas sobre actitudes implícitas del yo y el autoesquema (Nosek, Greenwald & Banaji, 2005; Brunel, Tietje & Greenwald, 2004; Greenwald, & Banaji, 1995; Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek & Mellott, 2002; Haines & Kray, 2005; Knobe & Malle, 2002; Nosek, Banaji & Greenwald, 2000; Nosek, Greenwald & Banaji, 2005).

Como será observado el modelo que se propone en el presente estudio puede ser una alternativa más viable ya que se basa en definiciones conceptuales obtenidas de los sujetos del estudio de identidad. Además los fenómenos emergentes dada una activación implícita derivada de este esquema conexionista permiten determinar más aspectos relacionados al significado de los participantes del estudio sobre su ambiente laboral.

Una forma de organización de información en la memoria a largo plazo son los esquemas, los cuales llegan a facilitar el recuerdo de aquello que se activa. Uno de los esquemas más importantes para el individuo es el del yo, en cual se encuentra la información directa del YO, que organiza información que es importante para nosotros mismos (Brunel, Tietje & Greenwald, 2004). Las percepciones de nosotros mismos afectan enormemente la forma en que procesamos la información social. Éstas siempre están activas y funcionando y se presenta una gran dificultad para cambiarlas o modificarlas, y si esto se lograra dar es porque se ha llegado a afectar fuertemente (Fiske & Taylor, 1996).

Se dice que el autoesquema (Myers, 2005) contiene cuatro conceptos fundamentales que rodean al YO que son: el Yo Social, el Autoconocimiento, el Autoconcepto y la Autoestima. De acuerdo a Markus( 1977, citado en Garrido y Álvaro, 2007) la identidad social desde una perspectiva cognitiva debe incluir información sobre estos esquemas del conocimiento, sin embargo, en la actualidad todavía no existen estudios que relacionen representaciones específicas del autoesquema a la identidad social. Esto es así en parte debido a que estas representaciones varían de contexto cultural a contexto cultural. Más bien lo que se sugiere es la indagación de métodos de diagnóstico que permitan explorar el contenido de estos esquemas en el contexto de la identidad, en particular la identidad laboral. Esto es en sí una de las contribuciones centrales de la presente investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **MÉTODO**

La presente investigación se constituye como un estudio de cognición social sobre representación de conocimiento y actitud implícita acerca del concepto que tiene de sí mismo un individuo con respecto a un ambiente laboral. Por otra parte se incluye un estudio cuasi- experimental de asociación implícita para determinar aspectos de identidad hacia el medio ambiente laboral por parte de un profesor. En el caso del estudio de representación éste permitió la obtención de indicadores de organización, estructura y dimensionalidad de conceptualizaciones relacionadas a cómo se identifican los profesores con respecto a su ambiente laboral. Este estudio, denominado análisis de semánticas naturales, generó una organización conceptual que habilitó un segundo estudio donde se implementó una simulación computacional para identificar dinámicas de activación conceptual relacionadas al esquema de sí mismo en ambientes laborales. Dicha simulación permitió análisis cognitivos cualitativos sobre la forma cómo se conceptualizan y perciben los participantes del estudio en sus ambientes laborales. La matriz de asociación semántica usada en esta simulación permitió por otra parte estudiar aspectos cuantitativos de distancia semántica conceptual y estructuración a través de un análisis de escalamiento denominado PATHFINDER (especificado en la sección de instrumentos y estímulos).

Dada la información obtenida sobre la representación conceptual del esquema de identidad laboral, un cuarto estudio de corte cuasi experimental permitió relacionar la influencia del esquema de sí mismo a una actitud hacia un ambiente laboral. Este tipo de estudios son conocidos como diseños de asociación implícita y permiten obtener un valor cuantitativo de sesgo no consciente a un evento asociado al medio laboral. Esto fue así porque en el presente estudio se observó la actitud implícita que tiene un individuo hacia un contexto laboral. Aquí dos variables independientes se refieren al tipo de atributos laborales que se tuvieron que clasificar como posibles descriptores del individuo dentro de su medio institucional (atributos deseables vs atributos no deseables

negativos) así como estímulos con valencia emocional positiva y negativa (feliz / insecto). Una tercera variable independiente es el tipo de categoría, en el cual se deberán agrupar los estímulos del estudio. Esta variable se conoce como tipo de categoría y se compone de dos niveles: en la categoría de auto concepto, que toman los valores de: YO – NO YO y la categoría de evaluación afectiva que se compone de los valores POSITIVO – NEGATIVO. En este tipo de estudios el sesgo hacia información positiva o negativa a palabras como insecto- feliz constituyen el control para determinar sesgo implícito en las otras categorías del estudio.

La variable dependiente del estudio de asociación implícita es el tiempo de reacción que le conlleva al participante del estudio el realizar la tarea cognitiva de categorizar.

#### **4.1 Estudio de semánticas naturales de identidad con el ambiente laboral.**

##### Participantes

En el presente estudio se consideró la población docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. En particular para el estudio de redes semánticas se investigaron 50 docentes cuya edad oscilaba entre 21-60 años. Todos estos considerados como personal de la universidad, siendo 40% hombres y 60 % mujeres. Hay que hacer notar que dada la naturaleza de la investigación, la población de interés debe ser seleccionada de profesores de un ambiente académico universitario de forma de conveniencia no probabilística. Sin embargo, la asignación de sujetos a las condiciones experimentales del estudio cuasi-experimental de asociación implícita fue al azar. Características adicionales sobre los profesores que se consideran de relevancia es su pertenencia al SNI, al PROMEP, antigüedad, edad, género, categoría, eje académico al que pertenecen y grado. Nótese que el personal docente de la presente facultad, menos del 10% cumplen con los requisitos del SNI y que casi el 100% de los profesores adscritos a la actual institución con edades entre 35 y 60 años nunca consideraron el requisito PROMEP para su adscripción laboral ya que estos indicadores no existían como requisito. Por lo mismo se observa que la mayoría de la población que se considera en el presente estudio mantiene estas proporciones como criterio de inclusión. Estos atributos de la muestra se desglosan a continuación en la Tabla 4.1.

Tabla 4.1 Características profesionales y personales de la muestra del estudio. Aquí, TC=Tiempo Completo, XH=Por Horas, MT=Medio Tiempo, S=Supervisor, B = Área Básica, M=Masculino,F=Femenino, MOF=Maestría en Orientación Familiar, MEA=Maestría en Educación por el Arte, DCA=Doctorado en Ciencias del Arte, M=Maestría, L=Licenciatura, ME=Maestría en Educación, D=Doctorado, MPC=Maestría en Psicología Clínica, MPP=Maestría en Psicología Psicoanalítica, MPL=Maestría en Psicología Laboral, MA=Maestría en Administración, MPLO=Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, MPS=Maestría en Psicología de la Salud, B=Básica, S=Social, BC=Básica y Clínica, Co=Conductual, Pb=Psicobiológico, H=Historia, EG=Estudios Generales, TyH=Técnicas y Habilidades, Ps=Psicosocial, CA=Campos de Aplicación, Pa=Psicoanalítico, Pg=Psicogenético, TM=Teórico Metodológico.

Sujeto	Edad	Estatus	Género	Antigüedad	PROMEPE	SNI	Grado	Área	Eje
1	73	TC	M	38	-	-	MOF	B	Pb
2	50	XH	M	10	-	-	MEA	B	H
3	61	TC	M	30	SI	NO	DCA	B	EG
4	54	TC	F	24	-	-	M	B	TyH
5	44	XP	M	7	-	-	M	B	Pb
6	33	XH	F	7	-	-	L	S	Ps
7	32	XH	M	-	-	-	M	B	Ps
8	65	TC	F	36	-	-	M	B	H
9	57	TC	F	36	-	-	M	B	TyH
10	62	MT	M	27	-	-	L	B	Ps
11	31	XP	F	5	NO	NO	ME	ByC	CAEG
12	49	XP	M	7	-	NO	-	Co	CoyCA
13	56	TC	F	26	SI	-	M	Co	CA
14	34	XH	F	8	NO	-	M	PS	H
15	46	XH	F	5	-	-	M	Co	C
16	34	XH	F	5	-	-	L	B	Pg

Sujeto	Edad	Estatus	Género	Antigüedad	PROMEPE	SNI	Grado	Área	Eje
17	52	MT	M	-	-	-	L	C	EG
18	55	TC	M	33	SI	NO	D	B	CAEG
19	35	XH	M	7	-	-	L	ByC	Pb
20	Ju	TC	M	30	-	-	M	B	TyH
21	54	TC	F	25	NO	NO	MPC	C	Pa
22	42	TC	M	4	NO	NO	D	L	
23	43	XH	F	8	NO	NO	MPP	C	Pa
24	46	TC	F	23	NO	NO	MPP	C	Pa
25	62	MT	F	24	NO	NO	MPL	B	TyH
26	56	TC	F	30	SI	NO	M	C	Pg
27	Ju	-	M	30	-	-	L	B	TyH
28	48	XH	M	19	-	-	L	B	Pb
29	49	XH	M	17	-	-	M	C	TyH
30	37	TC	M	2	NO	Co	D	Co	
31	59	MT	M	26	-	-	M	I	TM
32	32	TC	M	3	SI	Co	D	Co	

Sujeto	Edad	Estatus	Género	Antigüedad	PROMEPE	SNI	Grado	Área	Eje
33	51	S	F	16	NO	NO	MPC	Su	AC
34	41	XH	M	2	-	-	L	CI	THPS
35	52	TC	F	29	-	-	MPC	I	TM
36	42	TC	M	8	-	-	D	C	CyP
37	51	XH	F	11	-	-	M	S	PI
38	33	XH	M	8	-	-	L	C	Pa
39	32	32	F	3	Si	SNJ 1	D	B	Pb
40	48	TC	M	22	NO	NO	MA	Cel	Pb
41	30	XH	F	5	NO	NO	L	B	EG
42	33	XH	M	4	NO	NO	MPLO	L	
43	Ju	TC	F	30	NO	NO	M	B	Po
44	61	TC	F	36	-	-	MPLO	I	TyH
45	49	XH	F	8	-	-	M	C	C
46	55	TC	F	28	SI	NO	M	CI	PI
47	43	XH	M	22	NO	NO	M	B	EG
48	36	XH	M	8	NO	NO	M	LyCo	P



## Instrumentos y materiales

Para la obtención de las semánticas de conceptos morales se usó la técnica denominada Análisis de Semánticas Naturales. Esta técnica ha demostrado generar definiciones conceptuales basadas en su valor como definidor de un concepto y no en simple asociación libre (Figueroa, Gonzáles & Solís, 1995; Valdez, 1998; López, 2002).

Esta técnica se describe a continuación:

En la técnica primero se consultó a un panel de jueces que seleccionaron los conceptos relevantes para determinar un esquema de identidad laboral.

El primer juez posee un doctorado en cognición humana y representación mental cognitiva. Es un experto en elaboración de redes semánticas y el estudio de elaboración de significados a través de simulaciones computarizadas de la memoria humana (ver por ejemplo López, 2002).

El segundo juez es un doctor en psicología social que tiene amplia experiencia en estudios de identidad social.

Además se hizo un piloteo en el que a un profesor actual de la institución que está considerada en la investigación que también trabaja en redes semánticas naturales fue consultado sobre la pertinencia de los conceptos de identidad laboral escogidos por los dos jueces mencionados .

Los conceptos de mutuo acuerdo que quedaron al final son los siguientes :

CAPACITACIÓN, ESFUERZO, INVESTIGACIÓN, DOCENCIA, PUBLICACIONES, DIDÁCTICA, IDIOMAS, TECNOLOGÍA EDUCATIVA, COMPROMISO, PROACTIVO. También por el mismo proceso se obtuvieron conceptos objetivo con connotación negativa en el medio ambiente laboral: INEXPERTO, CONFORMISTA, NO INVESTIGADOR, NO PUBLICAR, SIN DIDÁCTICA, NO DOCENTE, NO COMPUTACIÓN, SIN IDIOMA, NO COMPROMETIDO, NEGATIVO. Estos conceptos objetivos se constituyeron como el esquema conceptual base a explorar.

Hay que señalar por otra parte que la técnica de redes semánticas naturales permite visualizar la pertinencia de la selección conceptual. Esto es así porque cuando un concepto no pertenece al esquema mental que se indaga, entonces las definiciones

conceptuales semánticamente relacionadas a dicho concepto, presentan muy baja conectividad hacia los otros conceptos considerados o ninguna conectividad-

#### Procedimiento de la técnica de redes semánticas

A cada participante se le citó de forma individual y se procedió de la siguiente forma:

- a) A cada participante del estudio se les pidió que definieran los conceptos **objetivo** usando conceptos definidores. Los conceptos objetivos se presentan de uno en uno y con una secuencia diferente para cada participante del estudio.
- b) En la tarea de definición, se aclara al participante que no es válido usar artículos (el, las, los), pronombres (el, ella, ellos), preposiciones (por, para, etc.), ni conjuntivos (y, o), además se le instruye que debe escribir palabras y no frases. Esto fuerza a la persona a abstraer. Una limitante importante es el tiempo. En general, se les proporciona un tiempo de 90 segundos por cada concepto a definir. Si se les proporciona mayor tiempo, los participantes tienden a proporcionar asociaciones libres más que definidores.
- c) El siguiente paso es ponderar cada uno de los definidores escritos de acuerdo a la importancia como concepto definidor del concepto a definir; se pondera con 10 al definidor que mejor describe el concepto y con 1 al que menos lo describe.
- d) Cuando los participantes del estudio terminan de escribir los definidores de cada concepto y su ponderación, se recogen los materiales y se procede a tabular índices de organización de información.

La tabulación tiene como objetivo obtener los índices de información semántica sobre cada uno de los conceptos como se muestra en la Figura 4.1.

Estos valores son:

1. Valor J: Es el número total de definidores. Ésta es una medida de la riqueza de red asociada al concepto a definir.
2. Valor M: Es la suma de las ponderaciones asignadas para cada uno de los definidores de cada uno de los conceptos. Esta es una medida de la relevancia de cada concepto como un definidor del concepto meta. Por ejemplo, el valor M del definidor ACTUALIZACIÓN en la Figura 4.1 se computa multiplicando:  $(5 \times 10) + (3 \times 9) = 77$ .
3. Grupo SAM: Es el grupo de los 10 definidores con los valores M más altos para cada concepto a definir. Este es el grupo de los 10 definidores que mejor construyen el significado del concepto meta en una red.
4. Valor G: Es la diferencia entre el menor y el mayor valor M en el grupo SAM dividido entre 10 (que es la cantidad de definidores en el grupo). Esta es la medida de la cercanía de los 10 valores M en cada grupo SAM. Valores G pequeños indican gran densidad semántica en los grupos y valores G altos indican poca densidad semántica (mucho distancia entre conceptos) en el grupo de definidores.

<b>CAPACITACIÓN</b>	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	M
<b>Aburrida</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
<b>Actualización</b>	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	77
<b>Adaptación</b>	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	11
<b>Adecuada</b>	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	16
<b>Adiestrar</b>	3	4	0	0	0	0	0	0	1	0	68
<b>Adquirir</b>	0	0	2	0	<b>SAM</b>		<b>Valor M</b>				16
<b>Afirmar</b>	0	1	0	0	Aprendizaje		179				9
<b>Agradable</b>	0	0	0	0	Conocimiento		118				6
<b>Agrupación</b>	0	2	1	1	Mejoramiento		100				42
<b>Ajustes</b>	0	0	0	0	Formación		92				5
<b>Amena</b>	0	0	0	0	Enseñar		83				5
					Desarrollo		81				
					Actualización		77				
					Habilidad		76				
					Necesario		70				
					Capacitación		69				

J = 90

G = 5

Figura 4.1 Cómputo de índices de valores de organización semántica

#### 4.2 Estudio de simulación computacional del esquema de identidad.

Aquí se procede a observar propiedades de organización conceptual que emergen cuando se activa un patrón de organización semántica en el esquema que se simula. La técnica que se describe es de gran utilidad cuando se quiere analizar aspectos cualitativos latentes en la red conceptual que no son evidentes a simple vista.

## Instrumentos y materiales

El sistema usado para simular esquemata en el presente está basado en el modelo SASO propuesto por López y Theios (1992) y en el modelo conexionista de Rumelhart, Smolensky, McClelland y Hinton (1986). Aquí se parte de la base de que en la técnica de semánticas naturales existen conceptos definidores que se usan varias ocasiones para definir varios conceptos objetivos. Estos conceptos son conocidos como conceptos comunes y son los que dan conectividad a los grupos SAM y por consiguiente a la red semántica en cuestión. Los conceptos comunes más los conceptos de mayor relevancia de valor M son usados para formar una lista de conceptos con la cual se simula las propiedades dinámicas del esquema bajo escrutinio. Básicamente, se procede a observar cual es la probabilidad de que cada uno de los conceptos en la lista co-ocurra con los otros de acuerdo a la siguiente función Bayesiana:

$$w_{ij} = -\ln \frac{p(x_i = 0 \& x_j = 1)p(x_i = 1 \& x_j = 0)}{p(x_i = 1 \& x_j = 1)p(x_i = 0 \& x_j = 0)}$$

En la fórmula se trata de ver la probabilidad de que un concepto  $X_i$  co-ocurra o no co-ocurra con un concepto  $X_j$  a través de los grupos SAM generados por los participantes del estudio. Dependiendo de la forma en cómo co-ocurren dos conceptos el peso de asociación entre ambos variará. El software usado para este propósito es el presentado por McClelland y Rumelhart (1986).

### Procedimiento de la simulación computarizada del esquema de identidad.

Las simulaciones del esquema se llevaron de acuerdo a la siguiente estrategia. Primero se escogió activar los definidores que resultaron los comunes más altos para observar qué patrones de activación conceptual se asociaban a estos comunes. Después se procedió a un análisis cualitativo desde la perspectiva de un esquema social sobre el significado que puede estar ligado al patrón de activación. Cada simulación constó de

5000 ciclos de activación de la red conexionista (Brain in a box) para asegurar convergencia optima de cada patrón analizado.

### 4.3 Estudio de análisis de escalamiento Pathfinder.

Procedimientos de escalamiento recientes han sido desarrollados para producir estructuras de datos empíricos de juicios de proximidad (disimilaridades y similaridades psicológica entre conceptos). Este es el caso del algoritmo de escalamiento de red llamado "PathFinder" (Schvaneveldt & Durso, 1981; Schvaneveldt, Durso & Dearholt, 1985).

La técnica de escalamiento PathFinder ha sido usada para generar listas de conceptos para que los sujetos intenten aprenderlas. Esto es, se impone una estructura sobre la forma en cómo se presentan las listas por aprender. Se ha encontrado que las listas PathFinder se recuerdan más que las listas de palabras presentadas al azar en donde se le da libertad a un individuo de imponer su propia estructura de recuerdo (Cooke, Durso & Schvaneveldt, 1986).

La técnica PathFinder analiza la distancia entre dos conceptos contando el número de rutas o conexiones que se necesitan tomar entre los dos conceptos. El análisis PathFinder siempre convergerá en una solución en donde se busque el mínimo de conexiones entre dos conceptos de acuerdo a este modelo de difusión de activación semántica (Heurística del vecino más cercano). En específico, en la métrica PathFinder signamos que  $l_i$  sea el peso asociado con la liga  $i$  en un camino. El conjunto de todos los pesos en un camino con  $n$  ligas estaría dado por  $l=1,2,\dots,n$ . El largo del camino entre dos conceptos, está dado por la fórmula:

$$L(P) = \left( \sum_{l=1}^n l_i^r \right)^{1/r}, 1 \leq r \leq \infty$$

Conforme el valor de  $r$  varía sobre un rango permitido el número de ligas en la red resultante varía sistemáticamente. En particular, conforme  $r$  decrementa, se incluyen ligas adicionales pero todas las ligas en la red con valores altos de  $r$  siguen siendo influidas. De esta forma, PathFinder produce una red que es la unión de ramificaciones mínimas basadas en los datos de juicio de una persona. Un ejemplo de una red

Pathfinder generada a partir de juicios de similitud de seres vivos se observa en la Figura 4.2.

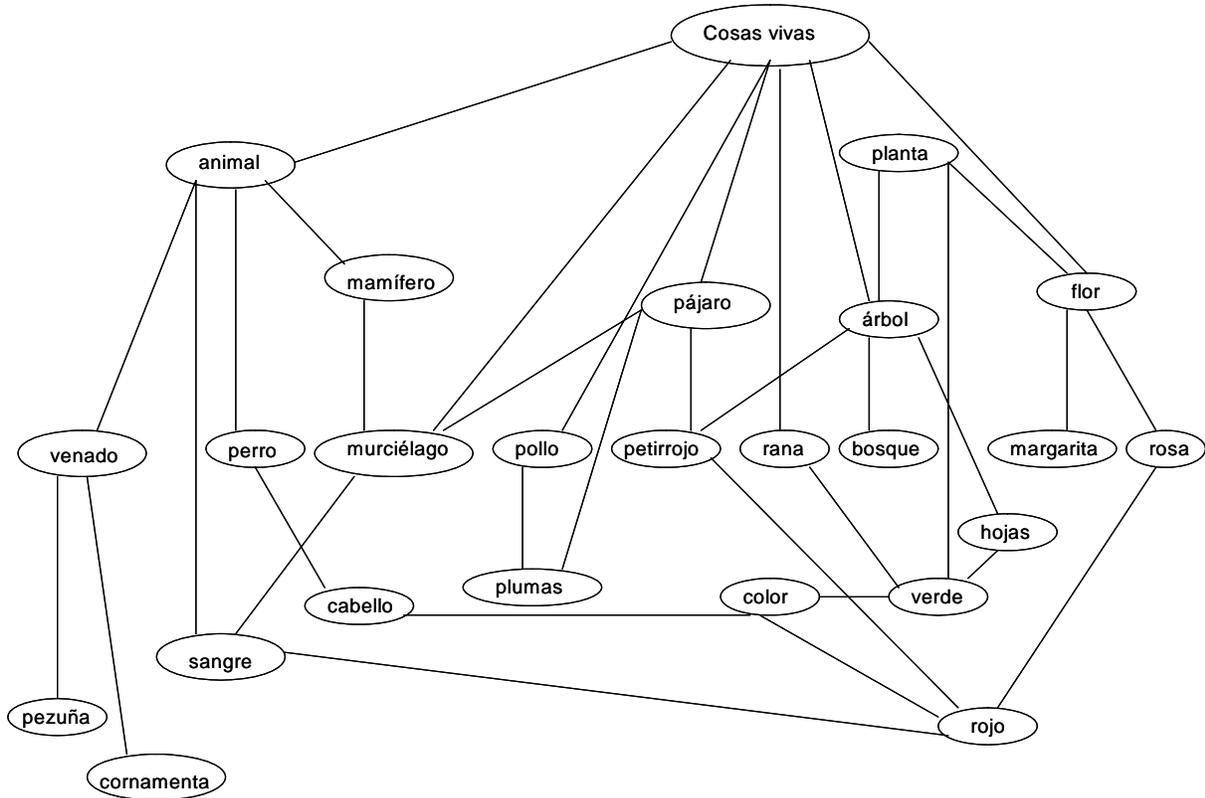


Figura 4.2 Representación de conocimiento PATHFINDER.

### Instrumentos y materiales

La matriz de asociación de pesos conceptual usada para la simulación conexionista se utiliza como unidad de distancia semántica entre conceptos dentro del análisis Pathfinder. Para este propósito se empleó un software comercial denominado KNOT que permite implementar análisis Pathfinder sobre matrices simétricas que usan índices de similitud semántica. Éste provee índices de estructuración y una representación gráfica de acuerdo al algoritmo de cercanía semántica previamente descrito.

#### **4.4 Estudio de actitud implícita hacia eventos relacionados con el ambiente laboral.**

Para el presente estudio, se hizo uso de un procedimiento denominado “Prueba de Asociación Implícita” (denominado en inglés Implicit Association Test, IAT), que permite obtener indicadores de grados de actitud hacia ciertos eventos. De acuerdo a Greenwald et al. (Greenwald, Banaji, Rudman, Farbham, Nosek, & Mellott, 2002; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998) el IAT, es una herramienta con tareas de categorización dual que evalúa actitudes implícitas de la gente (no conscientes).

En general, la tarea del test asume que cuando la misma respuesta (presionar una tecla en particular) va a ser usada para dos estímulos asociados, entonces los tiempos de respuesta para la tarea serán más rápidos que cuando se sugiera la misma respuesta para dos estímulos no relacionados.

En un estudio típico de este test los participantes ven una serie de nombres de flores (rosas, iris, etc.), y de nombres de insectos (hormigas, moscas, etc.); hay palabras positivas (reír, paraíso, etc.) y palabras negativas (tristeza, veneno, etc. Ver Figura 4.3).



Figura 4.3 Ejemplo de estímulo tomado y modificado del estudio IAT de Greenwald, et al. (1995).

Aquí para los participantes se les pedía presionar una de dos teclas de la computadora dependiendo de la categoría de la palabra (flor, insecto, positivo, negativo). Debido a que los ejemplos de la categoría flor tienen una valencia más positiva que los ejemplos de la categoría de los insectos uno debería esperar una asociación más fuerte en la memoria entre los insectos y la valencia negativa y las flores y la valencia positiva. De aquí que se predicen tiempos de respuestas generalmente más rápidos a flores y palabras positivas cuando se asignan a la misma tecla (y palabras negativas a insectos a otra tecla), que cuando las flores y palabras negativas son asignadas a la misma tecla (y palabras positivas e insectos a la otra tecla). Los resultados de este tipo de estudios señalan en general respuestas más rápidas cuando hay asociatividad compatible (congruentes) que cuando no la hay (incongruentes).

### Instrumentos y materiales

El software denominado SuperLab Pro fue usado para la implementación en computadora del sistema IAT del presente estudio. Este sistema computacional permite la presentación de estímulos en la pantalla del ordenador a gran velocidad y el registro de tiempos de respuesta en milisegundos.

La Figura 4.4 muestra la tabla de los estímulos usados en el presente estudio.

<b>ATRIBUTOS POSITIVOS</b>	<b>ATRIBUTOS NEGATIVOS</b>
CONOCIMIENTO	APÁTICO
APRENDIZAJE	IGNORANTE
ENSEÑAR	DESMOTIVADO
IDIOMA	INHABILIDAD
NECESARIO	FLOJO
HABILIDAD	DESCONOCIMIENTO
META	ICAPAZ
COMUNICACIÓN	NO COMUNICATIVO
INVESTIGACIÓN	CONFORMISTA
BIBLIOGRAFÍA	LIMITADO

<b>VALENCIA POSITIVA</b>	<b>VALENCIA NEGATIVA</b>
ADMIRABLE	AGONIZAR
AMOROSO	ASESINAR
BIENESTAR	ASQUEROSO
CARIÑOSO	DEGOLLAR
CELEBRAR	DESTRUIR
CONTENTO	DOLOROSO
FELICIDAD	HORRIBLE
GLORIOSO	HUMILLAR
HERMOSO	TERRIBLE
PAZ	TRAICIÓN

Figura 4.4 Estímulos usados para la clasificación categórica del estudio IAT en el presente estudio.

### Procedimiento

En el presente estudio los estímulos fueron presentados en cinco bloques. Cada bloque representa una tarea de categorización. Las tareas eran simples como lo fue el decidir si un atributo personal positivo o negativo se identifica con el usuario (YO – NO YO). Dichas tareas de categorización simple pueden ser combinadas, por ejemplo decidir si un estímulo que se presenta es positivo o es un atributo personal negativo. La figura 4.5 indica los diferentes bloques del estudio que fueron presentados y las tareas de categorización a realizar por cada bloque. Los estímulos intra-bloque fueron presentados al azar para cada participante.

<b>TARE A</b>	<b>RESPUESTA SITUADA A LA IZQUERDA</b>	<b>RESPUESTA SITUADA A LA DERECHA</b>
<b>1</b>	<b>ATRIBUTO POSITMO</b>	<b>ATRIBUTO NEGATIVO</b>
<b>2</b>	<b>VALENCIA POSIVA</b>	<b>VIOLENCIA NEGATIVA</b>
<b>3</b>	<b>VAL. POS O AT.POS.</b>	<b>VAL. NEG. O AT.NEG</b>
<b>4</b>	<b>AT.NEG</b>	<b>AT.POS</b>
<b>5</b>	<b>VAL.POS O AT. NEG</b>	<b>VAL. NEG O AT:POS</b>

Figura 4.5 Se ilustra la secuencia de eventos experimentales a través de cinco bloques del estudio.

Los participantes fueron evaluados de forma individual de uno en uno. Se les sentaba enfrente de un ordenador y se les explicaba la intención del estudio así como la tarea a realizar. En total cada estudio duraba aproximadamente un promedio de veinte minutos.

Los resultados de los estudios aquí descritos se describen a continuación.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

El presente estudio incluyó una investigación cuasi-experimental sobre actitudes implícitas al ambiente laboral educativo y un estudio de representaciones mentales sobre identidad laboral.

En el caso del estudio de representaciones mentales se procedió primero a un análisis de representación del conocimiento usando la técnica de semánticas naturales para obtener esquemas sociales de identidad laboral con académicos de la facultad de psicología. En específico, esta técnica permitió obtener información semántica sobre diez conceptos positivos y su contraparte negativa sobre habilidades que se asumen son parte del perfil del profesor moderno: CAPACITACIÓN, ESFUERZO, INVESTIGACIÓN, DOCENCIA, PUBLICACIONES, DIDÁCTICA, IDIOMAS, TECNOLOGÍA EDUCATIVA, COMPROMISO, PROACTIVO, INEXPERTO, CONFORMISTA, NO INVESTIGADOR, NO DOCENTE, NO PUBLICAR, SIN DIDÁCTICA, SIN IDIOMA, NO COMPUTACIÓN, NO COMPROMETIDO Y NEGATIVO.

Los grupos de definidores más relevantes (Grupos SAM) así como sus indicadores de organización semántica obtenidos del análisis de semánticas sobre los diez primeros conceptos (connotación positiva) se muestran en la Figura 5.1, mientras que en la Figura 5.2 se muestran los grupos SAM para los conceptos de connotación negativa.

CAPACITACION			COMPROMISO			DIDACTICA			DOCENCIA			ESFUERZO		
F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M
5	APRENDIZAJE	537	1	RESPONSAB	639	4	ENSEÑANZA	714	4	ENSEÑANZA	723	2	TRABAJO	363
6	CONOCIMIENTO	354	1	VALOR	426	5	APRENDIZAJE	360	6	CONOCIMIENTO	495	3	DEDICACION	327
2	MEJORA	300	1	ENTREGA	240	1	METODO	267	5	APRENDIZAJE	402	2	META	282
1	FORMACION	276	1	LEALTAD	204	1	TECNICA	240	1	CAPACIDAD	150	1	LOGRO	234
4	ENSEÑANZA	249	2	TRABAJO	195	4	HABILIDAD	228	1	CAPACITACION	147	2	MEJORA	171
2	DESARROLLO	243	2	META	156	1	ALUMNOS	219	1	INVESTIGAR	144	1	EXITO	168
1	ACTUALIZAR	231	1	COMPLIMIENTO	147	1	ESTRATEGIA	216	1	TRANSMITIR	144	1	VOLUNTAD	162
4	HABILIDAD	228	3	DEDICACION	144	1	ORGANIZACION	192	1	VOCACION	144	1	CONSTANCIA	159
3	NECESARIO	210	1	HONESTIDAD	144	1	METODOLOGIA	165	3	DEDICACION	141	1	EMPEÑO	156
1	ENTRENAM	207	1	ACUERDO	141	1	DOCENCIA	159	1	MAESTRO	138	3	NECESARIO	150
J = 10			J = 10			J = 10			J = 10			J = 10		
G = 33			G = 49.8			G = 55.5			G = 58.5			G = 21.3		

IDIOMAS			INVESTIGACION			PROACTIVO			PUBLICACIONES			TECED		
F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M
3	COMUNICACION	657	6	CONOCIMIENTO	666	1	INICIATIVA	255	1	INVESTIGACION	531	1	COMPUTADORA	447
6	CONOCIMIENTO	453	1	INDAGACION	297	1	COMPROMISO	204	6	CONOCIMIENTO	498	6	CONOCIMIENTO	315
1	INGLES	411	1	CIENTIFICO	279	1	POSITIVO	198	1	LIBROS	438	1	INTERNET	294
1	LENGUAJE	315	1	BUSQUEDA	258	1	CREATIVO	189	1	REVISTAS	246	1	HERRAMIENTA	273
3	NECESARIO	312	1	DESCUBRIR	243	1	ACTITUD	171	1	INFORMACION	231	5	APRENDIZAJE	237
1	CULTURA	288	1	CURIOSIDAD	180	1	INNOVACION	147	1	ARTICULOS	213	1	NECESIDAD	234
5	APRENDIZAJE	240	1	INTERES	177	1	ADELANTE	144	3	COMUNICACION	153	1	ACTUALIZACION	231
1	FRANCES	207	1	CONOCER	165	1	FUTURO	141	1	COMPARTIR	150	3	COMUNICACION	228
1	ALEMAN	186	1	EXPERIMENTAR	162	1	DINAMICO	129	1	MOSTRAR	144	4	HABILIDAD	216
4	HABILIDAD	174	2	DESARROLLO	156	1	ACCION	114	1	DIVULGACION	132	4	ENSEÑANZA	201
J = 10			J = 10			J = 10			J = 10			J = 10		
G = 48.3			G = 51			G = 14.1			G = 39.9			G = 24.6		

Figura 5.1 Definiciones conceptuales de 10 conceptos de identidad laboral con connotación positiva.

Los grupos SAM de connotación negativa fueron los siguientes:

CONFORMISTA			INEXPERTO			NEGATIVO			NOCOMPROMISO			NOCOMPUTACION		
F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M
1	MEDIOCRE	360	1	APRENDIZAJE	342	1	PESIMISTA	414	2	IRRESPONSABLE	426	1	ANTICUADO	243
1	PASIVO	222	1	PRINCIPIANTE	330	1	CONTRARIO	273	2	DESINTERESADO	285	2	ALUMNO	240
2	DESINTERESADO	132	3	DESCONOCIMIENTO	180	1	MALO	174	1	APATIA	165	1	INCOMUNICACION	237
1	SUMISO	120	1	CARENTE	174	2	INCAPAZ	168	1	CONFORMISMO	153	3	LIMITADO	198
1	COMODIDAD	108	2	CONOCIMIENTO	150	2	IRRESPONSABLE	159	4	AISLADO	150	1	OBSOLETO	192
1	FLOJO	105	2	INCAPAZ	147	2	ACTITUD	138	1	DESLEAL	147	1	DEFASADO	135
1	POBREZA	102	1	INSEGURIDAD	141	4	AISLADO	126	1	INCONFORMIDAD	129	1	ATRASADO	132
1	ESTATICO	90	1	INHABILIDAD	132	3	APATICO	123	1	ANTISOCIAL	114	1	IGNORANCIA	123
1	OBJETIVOS	87	1	OPORTUNIDADES	129	3	DESINTERES	120	1	FLOJERA	84	1	ANACRONICO	102
3	LIMITADO	84	3	IGNORANTE	123	1	INCONFORME	111	1	INCUMPLIDO	81	4	AISLADO	90
J = 10			J = 10			J = 10			J = 10			J = 10		
G = 27.6			G = 21.9			G = 30.3			G = 34.5			G = 15.3		

NODIDACTICA			NODOCENTE			NOINVESTIGA			NOPUBLICA			SINIIDIOMA		
F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M	F	Definidor	M
1	INHABIL	351	1	ADMINISTRATIVO	255	3	CONFORMISTA	537	3	CONFORMISTA	279	2	INCOMUNICADO	453
1	DESORGANIZADO	285	2	ALUMNO	186	3	APATICO	201	3	DESINTERES	183	1	MUDO	285
1	INEXPERTO	174	1	EMPLEADO	123	3	DESINTERES	162	3	DESCONOCIMIENTO	141	3	LIMITADO	225
1	IMPROVISACION	111	1	TECNICO	117	1	DESMOTIVADO	93	2	INCOMUNICADO	138	1	INCAPACITADO	135
1	CONFUSION	108	1	APRENDIZ	81	3	DESCONOCIMIENTO	81	1	ESTANCAMIENTO	129	4	AISLADO	132
2	CONOCIMIENTO	105	1	FORMACION	78	1	INDIFERENTE	78	1	EGOISTA	126	3	IGNORANTE	126
1	ABURRIDO	96	2	INTERES	75	1	APOYO	75	1	DESINFORMACION	111	3	CONFORMISTA	120
1	FRACASO	93	1	INVESTIGADOR	72	2	EMPIRICO	72	3	APATICO	102	1	COMUNICACION	117
2	EMPIRICO	90	1	SECRETARIAS	69	1	DOCENCIA	60	1	RETROCESO	78	1	CARENCIA	96
3	IGNORANTE	87	1	DESORDENADO	63	2	ACTITUD	57	2	INTERES	75	1	DIFICULTAD	84
J = 10			J = 10			J = 10			J = 10			J = 10		
G = 26.4			G = 19.2			G = 48			G = 20.4			G = 36.9		

Figura 5.2 Grupos SAM para los conceptos objetivo con connotación negativa.

De relevancia a este tipo de técnicas es la obtención de la lista de definidores comunes para los grupos SAM porque como ya se señaló, son estos los definidores que permiten la conectividad de una red semántica y que desde el punto de vista del modelo de la teoría de representación del conocimiento de prototipos constituyen la representación unitaria conceptual que tipifica a dicho prototipo y a los miembros de la categoría en la cual se encuentra el prototipo. Los conceptos comunes para los diez primeros grupos SAM de connotación positiva fueron los siguientes:

CONOCIMIENTO (6), APRENDIZAJE (5), ENSEÑANZA (4), HABILIDAD (4), NECESARIA (3), DEDICACIÓN (3), COMUNICACIÓN (3), MEJORAMIENTO (2), DESARROLLO (2), ACTUALIZACIÓN (2), META (2), INVESTIGACIÓN (2).

Los definidores comunes para los grupos SAM restantes con connotación negativa fueron los siguientes:

AISLADO (4), DESCONOCIMIENTO (3), IGNORANTE (3), CONFORMISTA (3), APÁTICO (3), DESINTERÉS (3), LIMITADO (3), CONOCIMIENTO (2), INCAPAZ (2), ALUMNO (2), INCOMUNICADO (2), IRRESPONSABLE (2),

Tanto para los conceptos positivos como para los negativos (por separado) se usaron los 40 conceptos más representativos de los grupos SAM (incluyendo conceptos comunes) para implementar simulaciones computarizadas conexionista de esquema de acuerdo al modelo Bayesiano de Rumelhart et al. Como primera clave y previo a las simulaciones nótese que la matriz de conectividad para conceptos positivos (Figura 5.3) y conceptos negativos (Figura 5.4) es diferente. La primera con alta conectividad positiva excitatoria y la segunda con valores negativos inhibitorios y picos excitatorios.

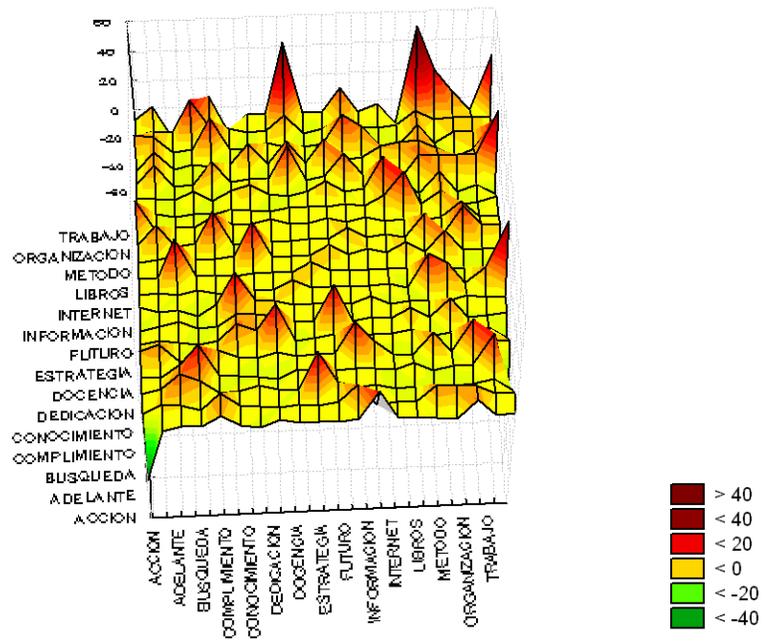
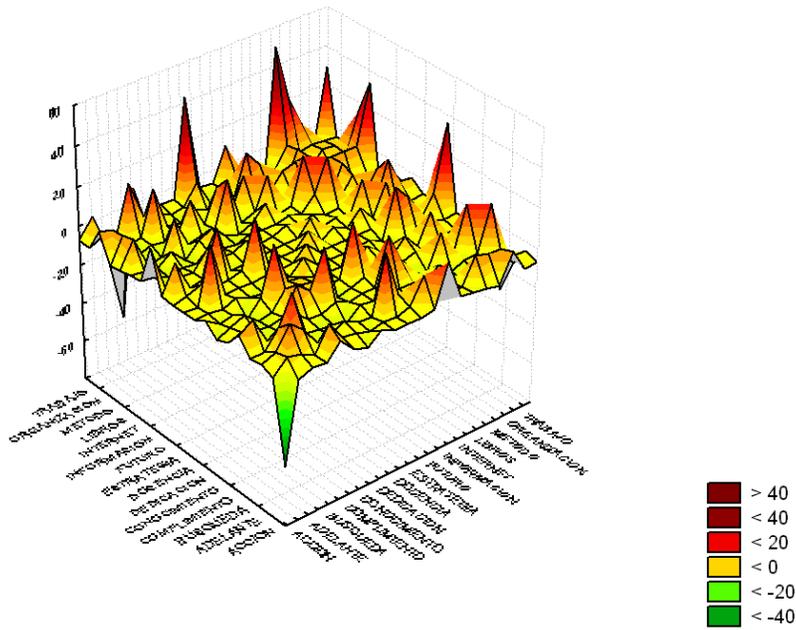


Figura 5.3 Se describen dos vistas de la matriz de superficie de los pesos de asociación para los grupos SAM de connotación positiva.

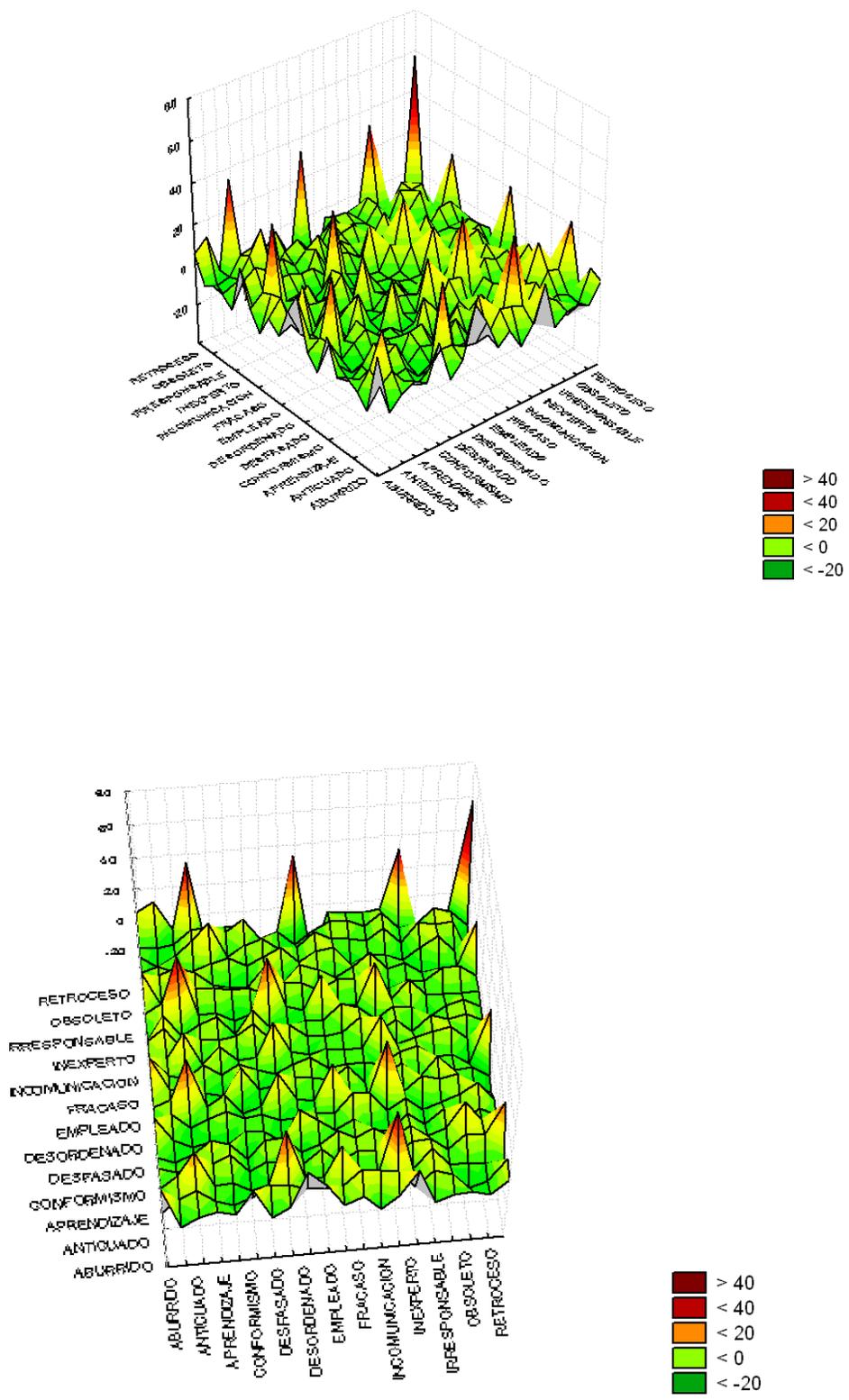


Figura 5.4 Se describen dos vistas de la matriz de superficie de los pesos de asociación para los grupos SAM de connotación negativa.

Esta diferencia de valencia de asociación de conceptos entre las dos semánticas indica que en el caso de los conceptos negativos pocos conceptos son capaces de influir sobre la significación de otros (ejem. Confusión, desorganización, fracaso, inexperto y hábil).

Teniendo en cuenta la información anterior se procedió a realizar las simulaciones computarizadas conexionistas de esquemata para ambas agrupaciones conceptuales. La Figura 5.5 muestra una pantalla de computadora de la simulación donde se observa el patrón de activación resultante cuando se activa aprendizaje.

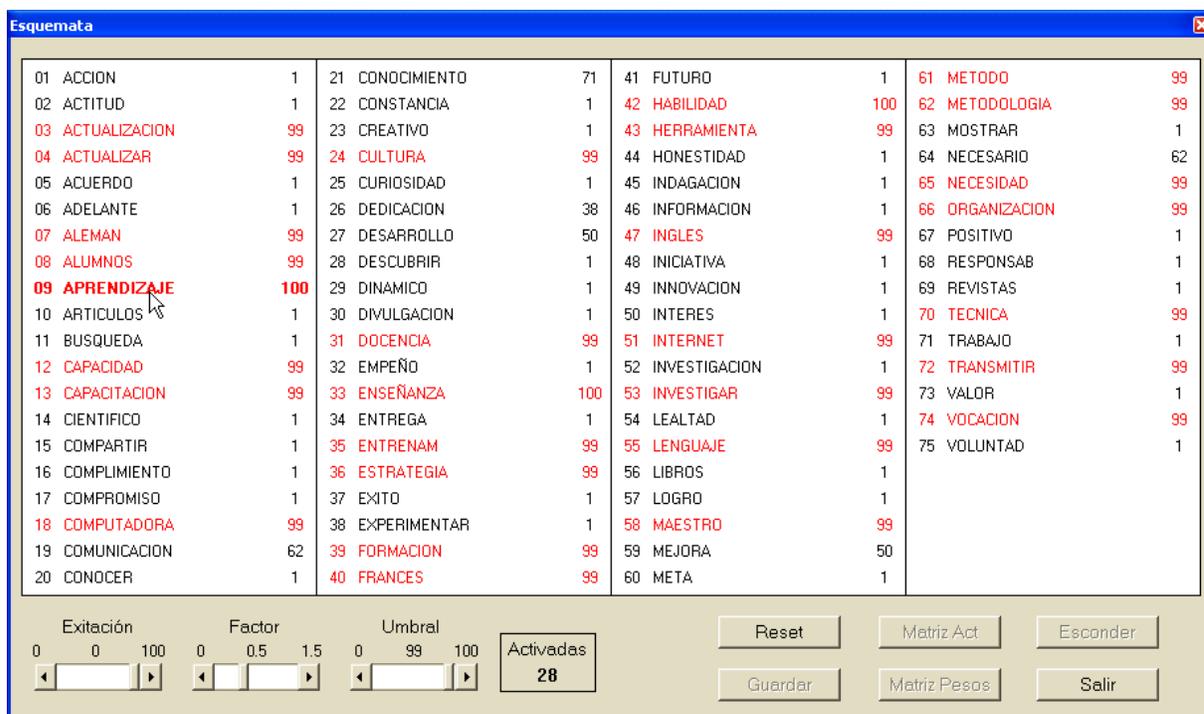


Figura 5.5 Se ilustra una pantalla de computadora de la simulación conexionista de esquema para los conceptos positivos del estudio. Aquí se activa el concepto APRENDIZAJE.

Nótese que el sistema señala un patrón conceptual de alta difusión siendo que este concepto fue común a 4 grupos SAM.

Ahora bien, si se observa un resultado PATHFINDER de la misma activación se observa un patrón de activación mucho más conservador tal y como se observa en la Figura 5.6

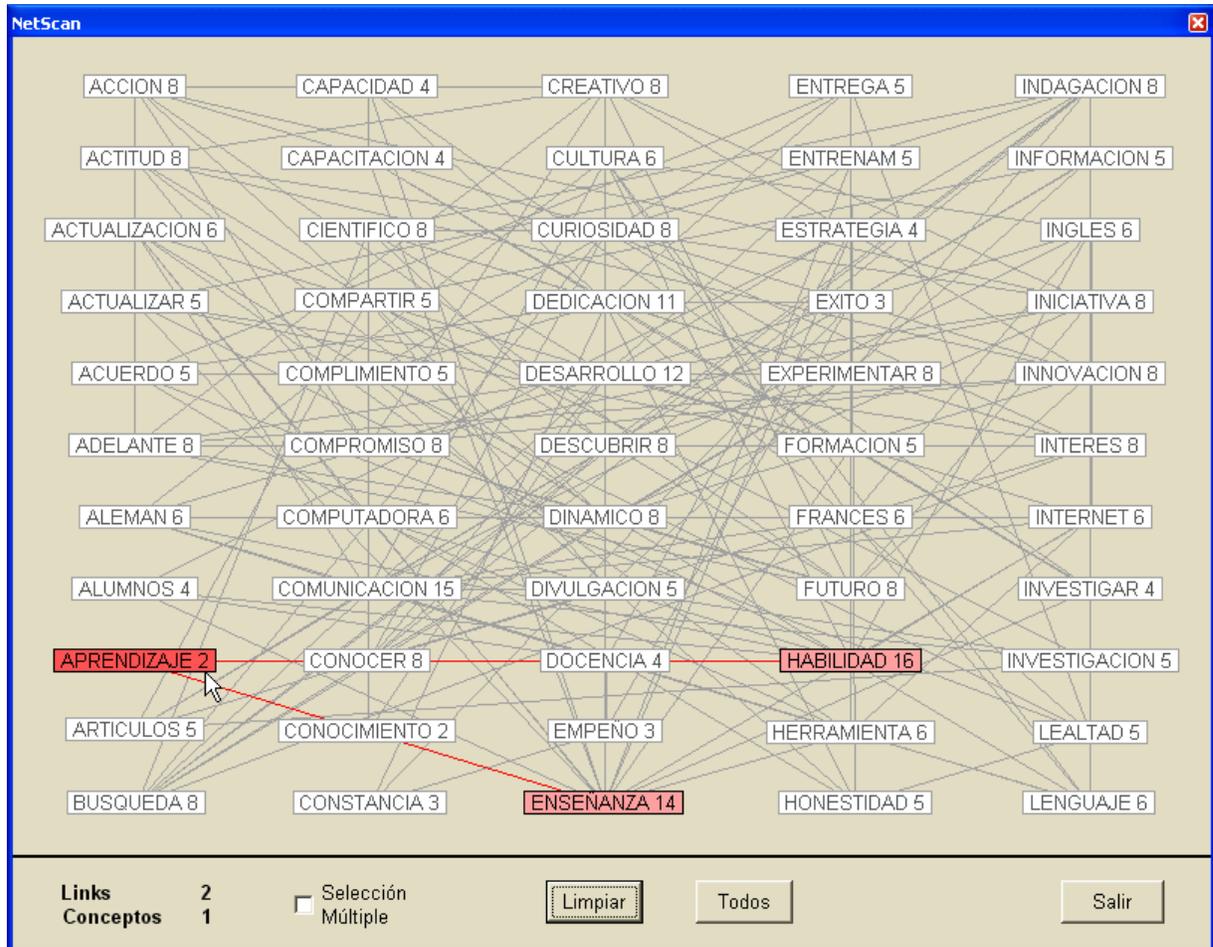


Figura 5.6 Activación conceptual PATHFINDER para el concepto APRENDIZAJE.

Obsérvese que mientras la simulación conexionista trata de involucrar todos los conceptos posibles que emergen para formar un significado, el sistema Pathfinder procura limitar la relación semántica del concepto activado a los conceptos más

cercanos en el espacio semántico. Ambas aproximaciones representacionales permiten así una guía a la exploración del significado analizado. Bajo esta perspectiva, los conceptos definidores encargados de la conectividad en los grupos SAM fueron la guía para obtener patrones de activación en las simulaciones. En el caso para las simulaciones conexionistas de los conceptos positivos de: Aprendizaje, conocimiento, enseñanza, habilidad y necesario fueron obtenidos de las definiciones conceptuales de las redes de conceptos positivos. La Figura 5.7 muestra los patrones activados en los otros conceptos considerados cada vez que se activa un concepto objetivo.

	APRENDIZAJE	CONOCIMIENTO	ENSEÑANZA	HABILIDAD	NECESARIO
APRENDIZAJE			●		●
CONOCIMIENTO					
ENSEÑAR	●				
HABILIDAD	●		●		●
NECESARIO					
DEDICACIÓN					
COMUNICACIÓN		●		●	
MEJORAMIENTO	●				●
DESARROLLO					
ACTUALIZACIÓN	●				●
META					
INVESTIGACIÓN		●			
FORMACIÓN	●				
ENTRENAMIENTO	●				●
METODO	●		●		●
TÉCNICA	●		●		●
ALUMNO	●		●		●
ESTRATEGIA	●		●		●
ORGANIZACIÓN	●		●		●
METODOLOGÍA	●		●		●
TRABAJO					
LOGRO					
EXITO	●	●	●	●	●
VOLUNTAD					
CONSTANCIA					
EMPEÑO					
INTERNET					
CAPACIDAD		●			

Figura 5.7 Se ilustra los patrones de activación cuando se activan los conceptos objetivo de aprendizaje, conocimiento, enseñanza, habilidad y necesario.

Por su parte la Figura 5.8 muestra los patrones de activación conexionista para los conceptos negativos considerados.

	AISLADO	DESINTERES	CONFORMISTA	APÁTICO	LIMITADO
ANTICUADO	●				●
ACTITUD		●		●	
CONFORMISMO	●				
DESINTERES				●	
DESMOTIVADO		●	●	●	
DIFICULTAD	●				●
ESTANCAMIENTO		●	●	●	
FLOJERA	●		●		●
INCAPAZ	●		●		●
INCONFORME	●	●		●	
INCUMPLIDO	●				
OBSOLETO	●				●
PASIVO	●				
PESIMISTA	●	●		●	
RETROCESO		●	●	●	
APATÍA	●	●			
ATARASADO	●				
CARENCIA	●		●		●
DESLEAL	●				
IGNORANCIA	●				●
IRRESPONSABLE	●				
APAYO		●	●	●	
DOCENCIA		●	●	●	
INDIFERENTE			●		
COMUNICACION			●		●
DIFICULTAD			●		

Figura 5.8 Patrón de activación para las simulaciones conexionistas de los conceptos negativos.

La pantalla muestra que el patrón de activación más representativo está conformado por el concepto de aislamiento, el cual a su vez parece estar asociado con un perfil emocional negativo y despectivo descrito por el conformismo y la apatía. Esto parece seguir estereotipos sociales de no pertenencia a un grupo.

Los conceptos considerados más relevantes de acuerdo a estas simulaciones fueron usados para elaborar el test de asociación implícita (IAT). De tal forma que los conceptos para la dimensión evaluativa de dicho instrumento se muestran en la Tabla 5.1.

Tabla 5.1 Estímulos usados en el estudio IAT. Los atributos fueron obtenidos de los grupos SAM con connotación.

<b>ATRIBUTOS POSITIVOS</b>	<b>ATRIBUTOS NEGATIVOS</b>
CONOCIMIENTO	APÁTICO
APRENDIZAJE	IGNORANTE
ENSEÑAR	DESMOTIVADO
IDIOMA	INHABILIDAD
NECESARIO	FLOJO
HABILIDAD	DESCONOCIMIENTO
META	ICAPAZ
COMUNICACIÓN	NO COMUNICATIVO
INVESTIGACIÓN	CONFORMISTA
BIBLIOGRAFÍA	LIMITADO

<b>VALENCIA POSITIVA</b>	<b>VALENCIA NEGATIVA</b>
ADMIRABLE	AGONIZAR
AMOROSO	ASESINAR
BIENESTAR	ASQUEROSO
CARIÑOSO	DEGOLLAR
CELEBRAR	DESTRUIR
CONTENTO	DOLOROSO
FELICIDAD	HORRIBLE
GLORIOSO	HUMILLAR
HERMOSO	TERRIBLE
PAZ	TRACIÓN

Los resultados mostrados en la Figura 5.9 del estudio IAT sobre 19 participantes del estudio de asociación implícita señalan que todos ellos excepto el participante “S” muestran una actitud positiva en diferentes intensidades al perfil de identidad descrito por los conceptos definidores.

PARTICIPANTE	IAT
A	-2403.95727
B	-2165.32328
C	-1671.41025
D	-1251.68867
E	-1173.49487
F	-1108.19653
G	-906.385624
H	-790.989082
I	-743.0435
J	-525.055081
K	-504.665759
L	-486.175871
M	-371.261081
N	-340.39046
O	-333.84357
P	-122.340091
Q	-114.347371
R	-48.4030934
S	237.643899

Figura 5.9 Se describen los resultados del estudio IAT. Todos excepto uno de los participantes mostraron una actitud positiva hacia los atributos de los eventos laborales.

En general los resultados muestran que el profesor entrevistado se identifica positivamente con las habilidades requeridas para un profesor deseable en la actualidad, tal y como lo sugiere el estudio de asociación implícita. Sin embargo, los mismos participantes significan su estancia laboral en su medio ambiente educativo más como docentes que como investigadores o con competencias de tecnología educativa. Esto fue enfatizado por el estudio de semánticas naturales de los conceptos positivos. Finalmente se visualizó que en el caso de un individuo que no posea estas habilidades profesionales dentro de la institución puede observarse como alguien que es aislado y con problemas motivacionales. Estos datos son a continuación interpretados dentro del problema de la identidad social laboral en el capítulo 6.

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

A continuación se desglosa una serie de interpretaciones de los datos obtenidos en la presente investigación. Dichas interpretaciones tienen como objetivo el responder a la pregunta de investigación presentada en el primer capítulo y el porcentaje de objetivos logrados con el esfuerzo académico realizado. A este respecto una primera observación sobre las semánticas conceptuales obtenidas de los participantes sobre los conceptos positivos en el análisis representacional sugiere que la interconectividad de toda la organización conceptual puede deberse a dos aspectos relevantes en el quehacer de un académico en su institución. Por ejemplo nótese que el mayor número de conceptos definidores de la red semántica positiva se relacionan a un estereotipo de un profesor docente: Aprendizaje, conocimiento enseñanza habilidad, necesario, dedicación y comunicación.

Por otra parte los conceptos menos comunes parecen tipificar un estereotipo relacionado al de un investigador y que puede relacionarse con el hecho de ser docente: mejoramiento, desarrollo, actualización, meta e investigación. De esta forma los participantes significan su rol laboral dentro de su organización más como un profesor docente que como un profesor investigador. Esto puede sonar lógico en el sentido de que en nuestras instituciones la demanda actual de ser un profesor investigador aparte de la de ser docente es un requerimiento reciente. Además, como se observa en la descripción de la muestra la mayoría de los profesores son de edad adulta los que no se consideran como inmigrantes cibernéticos, esto es, no tenían conceptualizado el tener estas habilidades tecnológicas al momento de su adscripción laboral como profesores.

En el pasado la combinación de ambos perfiles solo se demandaba a cierto grupo de individuos dentro de una institución educativa. Pero en la actualidad los criterios de evaluación como el sistema PROMEP implementado por la Secretaría de Educación le exigen al académico actual tener ambos perfiles, no importa si su interés es puramente

docente. Por lo mismo un profesor actual necesita adquirir nuevas competencias que permitan su desarrollo para poder tener ambos perfiles. Sin embargo hay que entender al menos a la población bajo estudio todavía se considera más como un docente que como un investigador.

Nótese que los resultados del test de asociación implícita parecen apoyar esta suposición ya que todos los individuos que tomaron este test tuvieron una actitud implícita positiva hacia palabras de enseñar, aprendizaje, conocimiento, etc. excepto sólo un individuo que pareció tener una percepción diferente a la de sus compañeros que sugiere que probablemente esta persona se visualice más como un investigador u otro tipo de rol institucional educativo.

De esta forma este primer análisis representacional sugiere que esta población todavía se ve a sí misma lejos del perfil requerido por las demandas o estándares actuales impuestos por las políticas educativas de nuestro país de un perfil mixto docente-investigador. Por otra parte se observa del análisis de redes semánticas naturales para los conceptos negativos que efectivamente estos participantes consideran negativo el no desarrollar las competencias y habilidades que lo identificarían como un profesor actual dentro de un medio ambiente educativo. Básicamente, para estos participantes el no cumplir con el perfil significa ser aislado o tener problemas motivacionales. Esto es, no parecen estar en contra de tener que cumplir con los perfiles de investigador y docente.

La evidencia sugiere que independientemente de que la población estudiada está consciente de la relación investigación-docencia; el estudio de asociación Implícita sugiere que el esquema de profesor es el que está enraizado en su identidad laboral dentro de su ambiente institucional. Y que el hecho de investigar o adquirir nuevas competencias tecnológicas y académicas es una extensión de su perfil de profesor y no la de un investigador que tiene como extensión el ser docente.

De esta forma la primera pregunta de investigación sobre si un profesor se identifica con respecto a las nuevas demandas de un profesor en su medio ambiente laboral permite responder que aún y cuando los participantes del estudio no encuentran nada negativo al respecto sino más bien como un desarrollo positivo es claro que no se

visualizan como investigadores sino como docentes con habilidades de investigación. Con respecto a la segunda pregunta de investigación se observa que existe una actitud positiva a los conceptos centrales relacionados con la docencia donde la práctica de su actividad profesional esté basada en la docencia (como arrojó el análisis PATHFINDER: aprendizaje, habilidad y enseñanza). Si bien muestran también actitud positiva a aspectos de investigación y tecnología educativa estos últimos conceptos tienen baja conectividad conceptual lo cual les da el menor impacto semántico dentro de la actitud positiva obtenida a las competencias y habilidades consideradas en el estudio.

Se puede entonces concluir que los objetivos planteados se alcanzan en términos de una técnica que nos sirve como diagnóstico sobre cómo se identifica un profesor actual dentro de las nuevas demandas educativas. Dicha forma de aproximar el estudio de la identidad del profesor desde una perspectiva de su representación mental y su actitud implícita a un nuevo perfil docente es una contribución a la forma de evaluar el impacto de las nuevas políticas educativas. Esto tiene implicaciones en diferentes niveles tal y como se desglosa a continuación.

#### Implicaciones:

En 1982 en nuestro país sube a la presidencia el Lic. Miguel de la Madrid y es a partir de allí hasta la actualidad que el modelo económico neoliberal se acrecentó y tuvo implicaciones no sólo en lo económico sino también en lo social. En el terreno de la educación superior se instalaron entonces conceptos como excelencia, calidad y competitividad, los que se hicieron importantes. Aunado a esto, la tecnología educativa cambió de un modelo presencial en donde la enseñanza era fundamental a un escenario en donde la no presencia física se dirige al aprendizaje.

Los organismos internacionales para otorgar recursos económicos a las instituciones de educación superior empezaron a exigir sistemas de evaluación más rígidos en donde las acreditaciones y certificaciones eran obligatorias. Pero como las políticas salariales hacia la educación superior siguieron siendo desventajosas para el profesorado, en un afán de detener la “fuga de cerebros” se diseñaron estrategias como estímulos económicos, becas al extranjero, programas de permanencia magisterial y otros estímulos económicos que reciben mediante los programas PROMEP y SNI.

Todo esto implicaba que se adecuaban los programas de estudios a estos contextos y por ende surgieron los modelos curriculares por competencias, que giran alrededor del aprendizaje, más que de la enseñanza y de flexibilidad, más que de rigidez: la importancia radica en lo qué aprende el alumno, cómo lo aprende, cómo aplica lo aprendido, en dónde aplica lo aprendido y hasta cuánto tiempo puede aplicar lo aprendido.

Bajo este modelo el maestro y su función pasan a un segundo término y el eje rector debe ser el alumno; el maestro se convierte en un guía facilitador de aprendizaje y los escenarios para aprender se amplían y el salón de clase deja de ser el único espacio para aprender.

Como la tecnología es más preponderante, las relaciones humanas entre profesor y alumno empiezan a perder importancia: lo subjetivo en las relaciones son dejadas a un lado y sólo la objetividad cobra importancia. Esto es que la educación a distancia produce profesores física, social y afectivamente distantes.

A nivel local si la investigación no se ha fortalecido es por muchas y variadas razones: 1). Al menos en esta universidad es que la categoría de profesores tiene más ventajas que la de investigador. 2). Otra razón es que las condiciones para llegar a ser investigador están en desventaja, ya que las tesis como un instrumento que fomenta características de investigador han caído en desuso. 3). Otro factor es que si la investigación no se fomenta a nivel de licenciatura se podría pensar que el nivel en donde se fomentaría sería en el de maestría y doctorado pero en las nuevas tendencias curriculares por competencias también se elimina la titulación por tesis. 4). Otro factor es que el consejo nacional encargado del fomento de la ciencia como es el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) ha recibido fuertes críticas por la forma en que provee recursos ya que este organismo otorga más presupuestos para el desarrollo de la tecnología que de la ciencia, descuidando con ello la ciencia básica en aras de una ciencia aplicada, lo cual está constatado por el número de proyectos financiados de uno y otro tipo.

A nivel cognitivo, ¿qué pasa con el maestro?: trabaja bajo la creencia de que el que va a aprender es el alumno, deposita gran tiempo en buscar estrategias con las que

el alumno indague, descubra y haga evaluaciones por su propia cuenta del conocimiento que quiere aprehender (captar).

Como se puede observar, el estereotipo del profesor de antaño se queda muy corto en cuanto al nuevo sistema educativo. La opción del profesor actual es entonces el tratar de hacer modificaciones en cómo se identifica su antiguo perfil hacia uno con nuevos roles que antes desconocía. El análisis de semánticas y de actitudes implícitas se convierte así en una línea de investigación nueva que nos permitirá ir evaluando y observando la transición del profesorado. Esto es de relevancia porque los sistemas de intervención para ayudar a los profesores actuales en esta transición pueden ser implementados desde la perspectiva de la modificación conceptual que subyace a su significado de identidad laboral.

Así, si un esquema conceptual que significa docencia-investigación tiene que ser cambiado al de un investigador-docente, este cambio solo podrá observarse desde una perspectiva del análisis de representaciones mentales. Claro está que una consideración debe ser introducida para incluir los resultados hasta aquí obtenidos dentro de este proceso de cambio y que se ilustra en la Figura 6.1.



Figura 6.1 Esquemas conceptuales para cumplir con los requerimientos de un perfil deseado dentro de un ámbito educativo organizacional actual.

En sí lo que señalan los resultados de la presente tesis es que no existe un solo camino para la identificación personal del profesor con su medio ambiente laboral actual. De hecho entre las dos opciones de esquema presentadas en la Figura 6.1 puede existir un rango de variedades conceptuales que hablan de diferentes identidades laborales docentes que pueden ser capaces de cumplir con el perfil deseado actual. Esto rompe con la idea de que existe un solo tipo de profesor deseado sino más bien una pluralidad y diversidad de profesorado que encontraron formas significativas diferentes de identificarse socialmente a una nueva demanda laboral.

Lo anterior nos permite tener un diagnóstico para trabajar un programa de capacitación, modificar políticas educativas actuales para ser más incluyentes de otros perfiles.

La investigación futura en este sentido señala la necesidad de incluir variables de investigación como el género, la edad, la deseabilidad social y aspectos culturales en el diseño de nuevos diagnósticos de identidad social del docente a su medio ambiente laboral y de sistemas de intervención para la capacitación del profesor.

## REFERENCIAS

- Allen & Hecht (2004). El romance de los equipos “.hacia una comprensión de sus bases y las implicaciones psicológicas. *Diario de la psicología y de organización*, 77, 439-462.
- Aries,P. & Duby,G. (1988) *A history of private life: Vol.2. Revelations of the medieval world*. Cambridge,Mass.: Belknap.
- Ashforth B & Mael F (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bagozzi & Phillips L. (1982): “Representación y Prueba de Teorías Organizacionales”: Un enfoque Holístico.
- Battistini, Osvaldo (2001). "Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción." En: *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 6, Número 16, Maracaibo, 533-572.
- Beaud, Stéphane & Michel Pialoux (1999). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Ed. Fayard, Paris.
- Bennis (2002) asegura que en el sector de alta innovación tecnológica son imprescindibles “grupos excelentes liderados por expertos como directores de proyectos”.
- Bessa de Almeida F. (1982): “Teoría Administrativa: La Administración, una perspectiva nueva”. México: Limusa.
- Blau & Scott. *Formal Organizations: A Comparative Approach* Publicado por Stanford University Press, 2003

Bozzo Dumont Carolina (2003), documento : Modelo Interaccional estratégico sistémico, un enfoque de resolución de problemas, Revisión noviembre 2003,Capsis.

Branscombe et al. (1999) Generalizada percepción de discriminación entre los afroamericanos: Implicación para la identificación de grupo y el bienestar. *Revista de la Personalidad y Psicología Social*, 77, 135-149.

Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C. & Sierra, B. (2003). Equilibrio cognitivo implícito. *Psicothema*. 15, 3, 375-380.

Brown, R. & Cappozza, D. (2006). *Social Identity. Motivational, Emotional and cultural influence*. New York: Psychology Press.

Brubaker, R. & Cooper, F. (2001). Más allá de la identidad. *Apuntes de Investigación del CECYP*, Vol. 7 pp. 30-67.

Brunel, F., Tietje, B., & Greenwald, A. G. (2004). Is the Implicit Association Test a valid and valuable measure of implicit consumer social cognition?. *Journal of Consumer Psychology*, 14(4), 385-404.

Buckley Walter (1970): "La Sociología y la Teoría Moderna de los Sistemas". Buenos Aires: Amorrortu.

Cabruja, T. (1996) Postmodernidad y subjetividad: construcciones discursivas y relaciones de poder En A.Gordo y J.L. Linaza (Eds.) *Psicologías*

Cabruja, T. (1998) Psicología social crítica y posmodernidad. Implicaciones para las identidades construidas bajo la racionalidad moderna *Anthropos*, 177, 49-59  
Cambridge: Cambridge University Press.

- Chandler, A. D. 1962. *Strategy and structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise*. Cambridge: MIT Press.
- Chanlat, A. (1995). "Carta a Richard Déry: El Occidente enfermo de sus dirigentes". Cuadernos de Administración, No. 20, Facultad de Administración, Universidad del Valle, Cali.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(4), 477-486.
- Cooke, N.M., Durso, F.T. & Schvaneveldt, R.W. (1986). Recall and measures of memory organization. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*.
- Cooley, c.h. (1902) *Human nature and the Social Order*. New York: Scribner's.
- Coutrot, Thomas (1999). *Critique de l'organisation du travail*, Ed. La Découverte & Syros, Paris.
- Cruz, F. (2000). "Hacia una redefinición del concepto de organización". En: De lo humano en la Gestión. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Administración.
- Cuddy, C.J.A., Fiske, S.T. & Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors From Intergroup Affect and Stereotypes.
- Cyert, R. M. & March, J. G. 1963. *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs (New Jersey): Prentice-Hall.
- De la Garza, E. (1999). Los retos teóricos de los estudios de trabajo hacia el siglo XXI. Grupos de trabajo CLACSO, Buenos Aires.

- Dessler Gary (1992): "Organización y Administración". México: Mc Graw Hill.
- Devos, T. & Banaji, M. R. (2003). Implicit self and Identity. En M. R. Leary & J. P. Tangeney (Eds.). *Handbook of self and Identity*. New Yorks Guilford. 8, 153-175.
- Drucker, P. (1999). *La Sociedad Poscapitalista*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Dubar, C. (1991). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7, Nº 13. pp. 5 – 16.
- Dubar, Claude & Didier Demaziere (1997). *Analyser les entretiens biografiques. L'exemple des récits d'insertion*, Nathan, Paris.
- Elias,N. (1987) *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península. 2000.
- Figuroa, J. G., Gonzales, G. E. & Solis, V. M. (1995). An approach to the problem of meaning: Semantic networks. *Journal of Psycholinguistic Research*, 5, (2), 107-115.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1996). *Social cognition*. Nueva York: McGraw-Hill, Inc.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2008). *Social cognition: From brains to culture*. New York: McGraw-Hill.
- Fiske, S.T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth, then competence. *Trends in Cognitive Science*, 11, 77-83.
- Foucault,M. (1976) *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI. 1978.
- Foucault,M. (1981) *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Paidós.1990.

- Freese, M. Fay D., Hilburger, T, Leng, K & Tag A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German Samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Freese, M. & Fay, D. (2001). Personal Initiative: an active performance concept for work in the 21st century. In B. Staw & R. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (vol.23, pp.133-187). Amsterdam: JAI Press.
- Galbraith, J. 1973. *Designing complex organizations*. Reading: Addison-Wesley.
- García, O. (2000). Enfoque organizacional conductista: ¿Dicotomía o complementariedad? *EDUCERE, Investigación*, Año 4, 10, Julio-Agosto-Septiembre, 2000.
- Garrido, A. & Álvaro, J. L. (2007). *Psicología Social: Perspectivas Psicológicas y Sociológicas*. Ed. McGraw Hill.
- Gertz, C. (1973) *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.
- Gergen, K. (1991) *El yo saturado*. Barcelona: Paidós. 1992.
- Gergen, K. (1994) *Realidades y relaciones*. Barcelona: Paidós. 1996.
- Giménez, G. (2002). *Paradigmas de identidad*. En Chihu, A. (2002). *Sociología de la identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Goffman, E. (1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu. 1971.
- Gómez, A. (2006). Sí mismo e identidad social. En A. Gómez, E. Gaviria & I. Fernández (Coords.), *Psicología social* (pp. 231-295). Madrid: Sanz y Torres.
- Gore, E. & Vázquez M. (2002). *Construcción Social del Conocimiento*, Buenos Aires.

- Greenwald, A. G, Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 197-216.
- Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self- concept. *Journal of personality and social psychology*, 79, 6, 1022-1038.
- Greenwald, A. G., Abrams, R. L., Naccache, L., & Dehaene, S. (2003). Long-term semantic memory versus contextual memory in unconscious number processing. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 29, 235–247.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of personality and social psychology*, 74, 1464-1480.
- Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, selfteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R., Rudman, L. A. Farnham, S. D., Nosek, B. A. & Mellott, D. S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychology review*, 109, 3-25.
- Haines, E. L., & Kray, L. J. (2005). Self-power associations: The possession of power affects women's self-concepts. *European Journal of Social Psychology*, 35, 643-662..
- Halbwachs, M. (1950) *La mémoire collective*. Paris: PUF.
- Hamel, G. (2000). *Liderando la Revolución*, Harvard Bussiness, Scholl Press – Grupo Editorial Norma, Bogota Colombia.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. H. 1989. *Organizational ecology*. Cambridge: Harvard University Press.

- Harre,R. (1985)The language game of self-ascription: A Note En K.J.Gergen y K.E.Davis (Eds.) *The social construction of the person*. New York: Springer Verlag.
- Haslam et al. (2005). La identidad social, auto-categorización, Motivación y Trabajo: Repensar la contribución del Grupo al positivo y sostenible de la organización . *Psicología Aplicada: Una Revista Internacional*, 49, 3, 319-339.
- Haslam, N. (2004). *Relational models Theory. A Contemporary Overview*. Mahweah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Haslam, SA (2001). *Psicología en las Organizaciones*. Londres: Sage.
- Haslam, SA, & Platow, MJ (2001). El vínculo entre el liderazgo y la followership: ¿Cómo afirmar la identidad social se traduce la visión en acción. *Personalidad y Psicología Social Bulletin* 27 1469-1479.
- Hax, A.C. & Majluf, N. S. 1984. *Strategic management: an integrative perspective*. Englewood Cliffs (New Jersey): Prentice-Hall.
- Heelas,P & Lock,A. (1981) *Indigenous psychology: the anthropology of the self*.
- Henriques,J. et al. (1984) *Changing the subject: Psychology, social regulation and subjectivity*. London: Methuen.
- Herzberg, F (1966). *Work and the Nature of Man*, New Yor, Crowel.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. New York.
- Herzberg, M. & Snyderman (1959). *The Motivation to work*, New York Wiley .

Hogg, M.A. & Vaughan, G.M. (2002). *Social Psychology* (3<sup>rd</sup> ed. ) London: Prentice Hall.

Holahan, C. (2003). *Psicología ambiental: un enfoque general*. México: Limusa Noriega Editores.

Huici, C., & Gómez Berrocal, C. (2004). Las relaciones intergrupales. En C. Huici & J. F. Morales (Dir.), *Psicología de grupos I. Estructura y procesos* (pp.369-408). Madrid: UNED.

Ibañez, T. & Iñiguez,L. (1997) *Critical social psychology*. London Sage.

Iñiguez, L. (2001). Identidad: De lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En E.Crespo & C. Soldevilla (Eds.), *La constitución social de la subjetividad*. Madrid: Catara.

---

Íñiguez,L. & Antaki,C. (1994) El análisis del discurso en Psicología Social. *Boletín de Psicología*, 44, 57-75.

Íñiguez,L. (1997) Discourses, structures and analysis: What practices? In which contexts ? En T.Ibañez y L.Íñiguez (Eds.) *Critical Social Psychology*.

Israel,J. & Tajfel,H. (1972) *The context of social psycholohy: a critical assesment*. London: Academic Press.

Jiing-Lih **Farh**, Chen-Bo **Zhong** & Dennis W. **Organ**. ORGANIZATION SCIENCE Vol. 15, No. 2, March-April **2004**, pp. 241-253.

- Kidder & Malean. (2001). The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors. *Kidder Journal of Management*. 2002; 28: 629-648
- Kim, D. (2003). Voluntary controllability of the Implicit Association Test (IAT). *Social Psychology Quarterly*, 66, 83-96.
- Knobe, J. & Malle, B. (2002). Self and other in the explanation of behavior: 30 years later. *Psychological Belgica*, 42, 113-130
- Likert, R. 1961. *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. 1967. *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- Lindsay, P.H. and Norman, D.A. (1977). Human information processing: an introduction to psychology.
- Lipponen et al. (2005) Predicción de los diferentes perfiles de organización de identificación: Un caso de los astilleros y subcontratistas. *Revista de Psicología del Trabajo y de Organización*, 78, 97-112.
- Llano, C. 1990. *El empresario ante la motivación y la responsabilidad*. México: London: Academic Press.
- López, R. E. O. & John Theios (1992) Semantic Analyzer of Schemata Organization (SASO). *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 24 (2), 277-285
- López, R.E.O. (2002). *El enfoque cognitivo de la memoria humana: Técnicas de investigación*. México, D.F.: Trillas

- Lorsch, J. W. & Allen, S. 1973. *Managing diversity and interdependence*. Cambridge: Harvard University Press.
- MacINTYRE, A. 1992. *Tres versiones rivales de la ética*. Madrid: Rialp.
- Mael F & Ashforth B (1992) . Alumni and their alma mater: a aptrial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Maison, D., Greenwald, A., & Bruin R. (2004). Predictive Validity of the Implicit Association Test in Studies of Brands, Consumer Attitudes and Behaviour”, *Journal of Consumer Psychology*, 14(4), 405-416 .
- March, J. & Simon, H. A. 1958. *Organizations*. New York: Wiley and Sons [Citado por la ed. de 1993. Cambridge: Blachwell].
- Maslow, A. H. 1991. *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos. [Título original *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers, 1954].
- Maturana Humberto & Varela Francisco (1984), “El árbol del conocimiento”. Edit. Universitaria.
- Mayo, E. 1946. *The human problems of an industrial civilization*. Cambridge: Harvard University Press [Original de 1933].
- Mc. Farlane, A. (2001). El aprendizaje y las tecnologías de la información. Expectativas, promesas y posibilidades- Madrid: Aula XXI Santillana.
- Mc Gregor, D. (1957). "*The Human Side of Enterprise*". In *Adventure in Thought and Action*, Proceedings of the Fifth Anniversary Convocation of the M.I.T. School of Industrial Management, June 1957, pp. 23-30; also (in condensed form) in *The Management Review*, 1957, 46, No. 11, 22-28.

- Mc Gregor, D. (1966). *Leadership and Motivation*, Cambridge, Mass, The M.I.T. Press.
- McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- McGregor, D. 1960. *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill. ——. 1966. *Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.
- Mead, G.M. (1934). *Espíritu, persona y sociedad*. Barcelona: Paidós. 1982
- Middleton, D. & Edwards, D. (1990) *Collective remembering*. London: Sage.
- Miller, D & Friesen, P. H. 1984. *Organizations: A quantum approach*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Miller, D. 1990. *The icarus paradox*. New York: Harper Business.
- Mintzberg, H. 1979. *The structure of organizations*. Engewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Morales, J. F. (2002). Nuevos desarrollos en Identidad Social. En Morales, J.F., Páez, D., Korniblit, A.L. & Asún, D. (Coords.) Psicología Social. 1ª ed. Buenos Aires: Pearson Education.
- Morales, J. F. (2007). Identidad social y personal. En J. F. Morales, M. C. Moya, E. Gaviria & I. Cuadrado, *Psicología social* (pp. 787-805). Madrid: McGraw-Hill.
- Moreira, M.A. (1996). Modelos mentais. *Investigações em Ensino de Ciências*, 1
- Moreira, M.A.; Greca, I.M. & Rodríguez Palmero, M.L.(2002). Modelos mentales
- Munné, F. (1999). Sobre la complejidad de la propia identidad y las diferentes caras del sí mismo. Simposio sobre identidad cultural. *XXVII Congreso Interamericano de Psicología*. Caracas 27 junio - 2 julio

- Myers, D.G. (2005). *Psicología Social*. México. Ed. McGraw Hill.
- Nelson, R. & Winter, S. 1982. *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Harvard University Press. *Cuad. Difus.* 10 (18-19), 2005 *Persona ética y organización: hacia un nuevo paradigma organizacional*
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the Implicit Association Test: II. Method variables and construct validity. ***Personality and Social Psychology Bulletin***, **31**, 166-180.
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the Implicit Association Test: II. Method variables and construct validity. ***Personality and Social Psychology Bulletin***, **31**, 166-180.
- Nosek, B., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2000). Math = Male, Me = Female, Therefore Math ≠ Me. Manuscript submitted for publication. *Yale University*, New Haven, CT.
- Novick, Marta & Ariel Wilkis (2002). "El complejo automotor argentino a principios de siglo: crisis productiva y tensión en el sistema de relaciones laborales", mimeo.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior, The good soldier síndrome*. Lexington, M. A: Lexington Books.
- Parker, F.M. (2000). "Dinamic Administration". En: Cruz K., F. *De lo Humano en la Gestión*. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.
- Perspectivas y contextos de la Psicología Social. Barcelona: Hispano Europea.
- Pfeffer, Jeffrey & Sutton, Robert I. (1999). *El saber y el hacer Gap: How Smart Companies Turn*
- Pilegge, AJ & Holtz, R. (1997). Efectos de la identidad social de auto-establecer los objetivos y tareas de alto rendimiento y la baja auto-estima de los individuos.

Comportamiento Organizacional y Procesos de Decisión Humana, vol. 70, No. 1, abril, 17-26.

Poehlman, T. A., Uhlmann, E., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Manuscript submitted for publication*

Polo Barrena, L. 1993. *Presente y future del hombre*. Madrid: Rialp.

Pratt, MG (2001). Dinámica de la identidad social en las organizaciones modernas: Una organización de Psicología / Comportamiento Organizacional.

Pujal, M. (1996) La identitat (el *self*) En M.Botella et al *Psicología Social*. Barcelona: EDIUOC. 61-109.

Quiroga Gustavo, (1993): "Organización y Métodos". México: Trillas.

Reicher, S. D., Haslam, A., & Platow, M. J. (2007, August/September). The new psychology of leadership. *Scientific American Mind*, 22-29.

Reicher, S. (1987) Conducta de masa como acción social. En J.C.Turner et al. *Op.cit.*235-273.

Reicher, S. (1993) On the construction of social categories: from collective action to rhetoric and back again En B.González (Comp.) *Psicología Cultural*. Sevilla: EUDEMA. *Review*, 14, 20-39.

Robbins Stephens (1994): "Administración, Teoría y Práctica". México: Prentice Hall.

Robbins Stephens (1994): "Comportamiento Organizacional". México: Prentice Hall.

Robbins, S. (2000): Comportamiento Organizacional teoría y práctica , 7 Edición ,Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.

- Robertson, D. C. & Nicholson, N. 1996. Expressions of corporate social responsibility in U.K. firms. *Journal of Business Ethics*. N.º 15, págs. 1095-1106.
- Roethlisberger, F. J. & Dickson, W. J. 1939. *Management and the worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rogers, T. T. & McClelland, J.L. (2004). *Semantic Cognition: A Parallel Distributed Processing Approach*. Cambridge, M.A: MIT Press.
- Rose, N. (1990) *Governing the Soul. The shaping of the private self*. London.
- Rose, N. (1998) *Inventing our selves. Psychology, Power, and Person*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rumelhart, D. E., Smolensky, P., McClelland, J. L., & Hinton, G.E. (1986). Schemata and sequential thought processes. En: McClelland, J.L., Rumelhart, D.E. & THE pdp research group. *Parallel distributed processing. Explorations in the microstructure of cognition. Volume 2. Psychological and biological models*. Massachusetts: MIT Press.
- Sampson E. (1991). The democratization of psychology. *Theory and Psychology*, 1 (2), (pp 275-298).
- Schultz, Duane P *"Psychologies Industrial"*. 3ª. Edición, McGraw-Hill. México, 1988.
- Schvaneveldt, R.W. & Durso, F.T. & Dearholt, D.w. (1985). Pathfinder: Scaling with network structures. Memorandum in Computer and Cognitive Science, MCCS-85-9, Computing Research Laboratory, New Mexico. State University.
- Schvaneveldt, R.W., Durso, F.T. (1981) Generalized semantic networks. Paper presented at the meeting of the Psychonomic Society, Philadelphia.

- Senge, Peter, 1990. "La Quinta Disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente". Editorial Garnica Barcelona.
- Simon, B. (2004). Identity in modern society: a social psychology perspective Oxford Blackwell.
- Simon, H.A. (1979), "Rational Decision Making in Bussiness Organizations", in American Economic Review, 69, 493-513.
- Soto, E., y Sauquet, A. (2006). Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden. Ed. Thomson.
- Spears, R. (2001) The interaction between the individual self and the collective self. In C. Sedikides & M.B. Brewer(Eds.). Individual self, relations self, collective self (pp. 171-198) Filadelfia Psychology Press.
- Stoner & Freedman (1994): "Administración". México: Mc Graw Hill.
- Stoner J. (1995) Administración 5. Edición, MES, Cuba.
- Tajfel, H. (1978). Differentiation between social groups. *Studies in the social psychology of intergroup relations*. Londres: Academic Press.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin y S. Worchel (Eds). The social psychology of intergroup relations (pp. 33-47). Monterey, C.A: Books/ Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). La teoría social de la identidad del comportamiento del inter-grupo. En S. Worchel y L.W. Austin (eds.), *psicología de las relaciones de Intergroup*. Chigago: Nelson-Pasillo
- Tajfel, H. (1972). Introduction á la psychologie sociale. (Vol.1, pp. 272-302).

- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge University Press  
(Versión en castellano, Barcelona: Herder, 1984).
- Tajfel, H. (1983). Psicología Social y proceso social. En Torregosa, J.R. y Sarabia, B.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *the social psychology of intergroup relations*.
- Tajfel, H., Flament, C., Billing, M., & Bundy, R. P. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-177.
- Tajfel, H. (1981) *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Turner, J. C. et al. (1987) *Redescubrir el grupo social*. Madrid: Morata. 1990.
- Turner, J. C., & Haslam, S. A. (2001). Social identity, organizations and leadership. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Advances in theory and research* (pp. 25-65). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Turner, J.C. & Killian, L.M. (1987). *Collective behavior*. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice Hall.
- Ulrich, D. (2000). El futuro de la dirección de recursos humanos. *Gestión* 2000.
- Valdez J.L. (1998). *Las redes semánticas naturales. Usos y aplicaciones en psicología social*. Estado de México, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Valdez, J. (1998) *Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social*, 2ª. ed. México, *Universidad Autónoma del Estado de México*, 1998, pp. 65-80.

- Van Dick R et al., (2004). Intenciones de explicar el volume de negocios en la organización y satisfacción en el trabajo de identificación. *British Journal of Management*, vol. 15, 1-10.
- Van Dick, R. (2001). Identificación en contextos organizacionales: vinculación de la teoría y la investigación de la psicología social y organizacional. *Revista Internacional de Gestión de Revisiones*, 3, 4, 265-283.
- Van Knippenberg, D., & van schie, ECM (2000). Correlación de la identificación de organización. *Revista de Psicología del trabajo y de organización*, 73, 137-147.
- Varela,F. (1983) L'auto-organisation: de l'apparence au mécanisme En P. Dumouchel y J.P.Dupuy *L'auto-organisation. De la physique au politique*.Paris: Seuil.
- Vázquez,F. (1997) *La memoria como acción social: relaciones, significados e imaginario*. Tesis Doctoral. Barcelona. Universidad Autònoma de Barcelona.
- Veenstra. et al (2004). The psychology of casualization: Evidence for the mediating roles of security, status and social identification School of Psychology, The Australian National University, Australie.
- Warren, G. (1996). "Bernis en el prólogo de McGregor Douglas". En: *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- Weber, M. 1947. *The theory of social and economic organization*. Free Press.
- Wegge et al. (2005). Trabajo de motivación, de organización de identificación y el bienestar en el trabajo del centro de llamadas. 2005.
- Wegge, J. (2000) La participación en el grupo de configuración de objetivos: Algunos nuevos resultados y un modelo como un nuevo final a una vieja historia. *Psicología Aplicada: Una Revista Internacional*, 49, 3, 498-516.

- Wegge, J., & Haslam, A. (2003). Grupo de fijación de metas, la identidad social y auto categorización: Compromiso de la autosuficiencia colectiva para mejorar el rendimiento del grupo y de organización los resultados. En A. Haslam, D. van Knippenberg, M. Platow & N. Ellemers (Eds.), *Identidad social en el trabajo: Desarrollo de la teoría de las prácticas de la organización* (págs. 74-99). Londres: Taylor y Francis.
- Wegge, J., & Haslam, A. (2005a). Falla en la configuración de los objetivos del grupo. 2005.
- Wegge, J., & Haslam, A. (2005b). Mejora de la motivación y el rendimiento de trabajo en grupos de reflexión: Una comparación de tres estrategias grupo objetivo. 2005.
- Yoguel, G. (2000). Algunas reflexiones acerca de la importancia de los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las ventajas competitivas de los agentes. Laboratorio de Investigación sobre tecnología, trabajo, empresa y competitividad. Documento de trabajo. UNGS. Buenos Aires.

