

8.112.

Título:

Análisis de la cultura organizacional percibida y deseada por alumnos en contextos universitarios: estudio piloto en Facultad de Psicología(U. Oviedo)

Autor/a (es/as):

Ruiz, Juan Pablo Pizarro [Universidad de Oviedo]

García, Andrea Arnaiz [Universidad de Oviedo]

Pellerano, Bianca Dapello [Universidad de Playa Ancha]

Resumo:

Los cambios de metodología en los procesos instruccionales en la Universidad llevan necesariamente un cambio cultural como requisito previo y determinante del éxito en su implantación. Los niveles de aceptación y rechazo del uso de estas modalidades renovadas es necesario que sean exploradas mediante instrumentos ad hoc que permitan valorar el estado de las creencias, de actitudes, ritos, artefactos y estándares presente en toda organización educativa. En esta primera aportación se presente un cuestionario de análisis de la cultura organizacional percibida y en su caso deseada por los alumnos universitarios. Se utiliza el instrumento Cultuaula. Participan en la experiencia 300 alumnos universitarios de las facultades de Formación del Profesorado y Educación y de Psicología. Se realiza un estudio de diferencias entre la cultura percibida y la cultura deseada en los citados alumnos. Los resultados obtenidos reflejan serias disonancias entre la cultura percibida y la cultura deseada en alumnos universitarios.

Palavras-chave:

Cultura organizacional, Percepción, Deseabilidad, Universidad

Introducción

La idea de concebir las organizaciones como culturas (en este caso las educativas), en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes, constituye un fenómeno bastante reciente.

Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer y admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización (Robbins, 1991).

La cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico (Schein, 1988). A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.

Dentro de esta conceptualización, la cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional. Al respecto Guerin (1992) sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

En este sentido, la cultura organizacional del contexto universitario puede y debe ser evaluada. Y puede hacerse identificando las conductas, creencias y prácticas significativas de sus docentes y estudiantes.

De la misma manera, su evaluación permitirá establecer una medida de cambio de esta cultura organizacional.

El cambio en esa cultura organizacional debe ser tomado como la piedra angular de la mejora continua de las organizaciones. En este caso, el paradigma cultural es impuesto y dirigido por la nueva normativa universitaria que se ha denominado Plan Bolonia. Y en este contexto la cultura organizacional universitaria será evaluada.

Para la evaluación de la cultura organizacional, que se propone como objetivo de este trabajo, se plantea el modelo Culturalua concebido por Martín del Buey (Martín del Buey, 1991, 1996 y 1997; Martín del Buey y Castro Pañeda, 1993 y 1994; Martín Del Buey y otros, 1993, 1994 y 1995). Es un modelo que estipula cuatro creencias básicas que determinan la cultura de cualquier organización educativa. Detrás de cada creencia estaría una pregunta básica sobre la concepción de la educación a la que cabe dar respuesta posicionándose en un continuo con dos polos opuestos, en cuyo extremo se sitúan dos modelos claramente diferenciados de Cultura organizacional educativa. Las cuatro creencias, las preguntas básicas que formulan y los dos posicionamientos o polos se plantean a continuación:

D) Creencias en torno a la finalidad

¿Para qué se educa al alumno?

A. Académico (Informativo)

Existe una programación con unos objetivos de aprendizaje que el alumno debe alcanzar y el profesor debe asegurarse de ello. Su función es exclusivamente la de transmitir información. De la educación en valores se encarga la familia en exclusiva.

B. Integrado (Formativo)

Se le educa para la vida. Se pretende que lo que se le enseña sea significativo para su desarrollo. Se le inculcan valores y estrategias -no sólo conocimientos teóricos y aplicados- para que sepa desenvolverse en la sociedad. El profesor no sólo sería un mero transmisor de información, sino también un formador. No sólo se encargaría de la formación en competencias la familia, sino también el centro educativo.

II) Creencias en torno a los procesos/estrategias de instrucción:

¿Cómo debe dar la clase el profesor?

A. Receptivo-lineal

El profesor debe asegurarse de llenar de información al alumno, al que se le considera como un recipiente vacío, que únicamente se limita a acumular conocimientos y reproducirlos (aprendizaje reproductivo). El alumno no tiene autonomía: es un ser pasivo y libre de iniciativa.

B. Constructivo-contraste

El profesor concibe al alumno como un ser autónomo, responsable de su propio aprendizaje. El docente no será más que un apoyo -pues le proporcionará una guía, una base-, un recurso más -como puede ser un libro-; pero, a fin de cuentas, será el discente el que construirá su propio conocimiento a partir de la información recibida -que debe ser pertinente- y su relación con sus conocimientos previos. El resultado: un aprendizaje significativo. Por otro lado, a la hora de enseñar, los contenidos deben ser pertinentes y estar adaptados a las características del alumnado.

III) Creencias en torno al aprendizaje/procesamiento de la info

¿Qué deben hacer los alumnos con la información que reciben?

A. Convergente

El alumno debe reproducir fielmente el mensaje transmitido por el profesor.

B. Divergente

El profesor premia la reflexión sobre los contenidos y su análisis crítico. El docente puede y debe ocuparse de ello desarrollando e instruyendo en estrategias de aprendizaje (Beltrán Llera, 1993). Se concibe un alumno capaz de procesar, comparar, asimilar y transformar la información, convirtiéndola en conocimiento personal.

IV) Creencias en torno al escenario educativo

¿Cuál es el escenario más apropiado?

A. Isla

Existe un clima de relaciones cerradas (rígidas), en el que predominan la competitividad (el mejor alumno es aquel que reproduce fielmente el mensaje del profesor), y las relaciones alumno-profesor egocéntricas. Además, el profesor es el único actor, mientras que los alumnos constituyen el público. Los artefactos ergonómicos favorecen las creencias tradicionales, ya que se organiza el espacio en torno a la figura del profesor. Por otra parte, considera al alumno como independiente de sus compañeros (ser autótrofo).

B. Archipiélago

Existe un clima de relaciones abiertas (flexibles), en el que predominan la cooperación y las relaciones alumno-profesor alocéntricas. Además, tanto el profesor como los alumnos son actores protagonistas de la obra educativa. Los artefactos ergonómicos favorecen las creencias innovadoras, ya que se organiza el espacio en torno al profesor y los alumnos, de forma que se encuentren interconectados. Por otra parte, considera al alumno como dependiente de sus compañeros, los cuales pueden beneficiarlo y beneficiarse de él (ser heterótrofo).

Este modelo Martín del buey lo denomina Cultuaula y lo plantea en base a cuatro cuestiones que aparecen de forma esquemática en la siguiente figura:

PREGUNTAS CLAVES

PREGUNTAS	MODELO X	MODELO Y
<u>¿FINALIDAD DE LOS CONTENIDOS?</u>	ACADÉMICO	INTEGRADO
<u>¿COMO TRANSMITIR CONTENIDOS?</u>	RECEPTIVO	CONSTRUCTIVO
<u>¿QUE HACER CON LOS CONTENIDOS?</u>	CONVERGENTE	DIVERGENTE
<u>¿CUAL ES EL ESCENARIO MAS APROPIADO?</u>	ISLA	ARCHIPIÉLAGO

Figura 1. Modelo esquematizado de Cultuaula

Se presen, por tanto, dos modelos contrapuestos que posiblemente en la realidad nunca se presenten con tanta nitidez. Pero esto no debe ser obstáculo para evaluar cual es la tendencia o el sentido de las creencias por las que se opta en un determinado ambiente educativo y que vienen mantenidas por la comunidad educativa. Lo que no signifique que se acepten como tales por toda la comunidad. Pueden ser impuestas por grupos de poder o por el que los tenga en ese momento y frente a ellos no exista posibilidad de opción. De ahí lo interesante de analizar posibles disonancias cognitivas entre las creencias que determinan la cultura real o percibida y las creencias que se desearía fuesen las determinante de la cultura educativa universitaria.

Se parte de que el modelo que se perfila en la reforma educativa del Plan Bolonia va dirigido a propiciar el “modelo Y”. Las creencias que lo soportan y todos sus desarrollos posteriores están implícitamente dentro de este modelo. Es lo que Martín del Buey denomina Cultura Paradigma (Arnaiz, Pizarro y Martín del Buey, 2012).

Este “modelo Y” como Cultura Paradigma exige un cambio de mentalidad. De creencias, de cultura organizacional para ser más exactos, respecto a la finalidad educativa de la institución universitaria, la transmisión de los contenidos, el proceso de aprendizaje y la utilización del

espacio físico donde transcurre el acto educativo. Un cambio hacia modelos integrados, constructivos, divergentes y archipiélagos que exige igualmente unos comportamientos y apuesta coherente en el tiempo por parte de sus promotores.

En este contexto, el presente trabajo pretende evaluar las disonancias cognitivas que se encuentran en alumnado universitario español relacionado con carreras de formación educativa, entre la cultura organizacional universitaria que perciben y la que desean. Es decir, las diferencias entre las respuestas que reciben de la institución universitaria y las que desearían que se les diera a estas cuatro cuestiones.

Método

Participantes

En esta investigación la muestra está compuesta por 300 alumnos universitarios de los distintos ciclos de estudios de las facultades de Psicología, Magisterio y Educación de la Universidad de Oviedo y la Universidad Complutense de Madrid. Presentan una media de edad de 20.3 años (desviación típica de 2.05). 273 eran de género femenino chica (91 %) y 27 de género masculino (9 %).

Instrumento

Se ha creado un instrumento ad-hoc para este estudio que está compuesto por 18 ítems tipo Likert, con escala de 1 a 5 (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre).

Para la evaluación de la cultura percibida los participantes deben valorar en qué medida son ciertas las afirmaciones que se le plantean en los ítems en una determinada asignatura.

Para la evaluación de la cultura deseada deben valorar en qué medida les gustaría que fuesen ciertas esas afirmaciones en esa misma asignatura.

El protocolo de aplicación puede verse en la siguiente figura:

1. El profesor me enseña cómo buscar información en libros y en páginas web	1 2 3 4 5
2. El profesor me propone actividades variadas en las que se pone en práctica lo que explica en clase	1 2 3 4 5
3. Asistir a clase me facilita la adquisición de los conocimientos mínimos de la	1 2 3 4 5

asignatura	
4. El aula o lugares en que se desarrolla esta asignatura facilita los trabajos en pequeños grupos	1 2 3 4 5
5. El profesor me anima a expresar con mis propias palabras lo que explica en clase	1 2 3 4 5
6. Las explicaciones del profesor me sirven tanto para aprender como para formarme como persona	1 2 3 4 5
7. El profesor me anima a expresar mi opinión personal sobre lo que explica en clase	1 2 3 4 5
8. Utilizamos una página web para debates	1 2 3 4 5
9. Utilizamos una página web en la que el profesor nos deja materiales interesantes	1 2 3 4 5
10. La asignatura me deja tiempo suficiente para preparar las demás	1 2 3 4 5
11. El profesor relaciona lo que explica en clase con lo que me enseñan en otras asignaturas	1 2 3 4 5
12. El aula o lugares en que se desarrolla esta asignatura es adecuado para la realización de las actividades que propone el profesor	1 2 3 4 5
13. El profesor me aconseja y guía en mi estudio	1 2 3 4 5
14. El profesor propone actividades que me pueden ser útiles en el futuro.	1 2 3 4 5
15. El profesor me enseña métodos de estudio	1 2 3 4 5
16. El profesor me anima a poner en práctica lo que he aprendido	1 2 3 4 5
17. El profesor me anima a exponer trabajos a mis compañeros	1 2 3 4 5
18. El profesor valora los trabajos individuales y en grupos	1 2 3 4 5

Figura 2. Protocolo de aplicación del cuestionario Cultuaula

Este cuestionario consta de cuatro factores que coinciden con el modelo Cultuaula del Dr. Martín del buey, ya presentado en la introducción de este trabajo:

1. Creencias en torno a la finalidad: trata de contestar a la pregunta ¿Para qué se educa al alumno?
Se compone de cinco ítems: Ítems 2, 6, 10, 14 y 17.
2. Creencias en torno a los procesos/estrategias de instrucción: trata de contestar a la pregunta ¿Cómo debe dar la clase el profesor?
Se compone de cinco ítems: Ítems 1, 9, 12, 16 y 18.
3. Creencias en torno al aprendizaje/procesamiento de la info: trata de contestar a la pregunta ¿Qué deben de hacer los alumnos con la información que reciben?

Se compone de cinco ítems: Ítems 3, 5, 7, 15 y 19.

4. Creencias en torno al escenario educativo: trata de contestar a la pregunta ¿Cuál es el escenario más apropiado?

Se compone de tres ítems: Ítems 4, 8 y 13.

La fiabilidad del cuestionario es de .882 para la cultura percibida y de .774 para la cultura deseada, ambas por encima de .700 que Nunnally y Bernstein (1995) platearon como el umbral mínimo para que el cuestionario sea considerado fiable.

Procedimiento

El cuestionario fue aplicado dentro del horario lectivo de una asignatura, que era con la que se les pedía que contestaran al cuestionario. En total evaluaron 6 asignaturas y 3 profesores diferentes.

En primer lugar contestaban (de forma anónima) al cuestionario de cultura percibida. Después se les dejaba una pausa de dos minutos y contestaban al cuestionario de cultura deseada también para esa asignatura y de forma anónima.

La aplicación de ambos cuestionarios no superó en ningún caso los 20 minutos.

El aplicador leía las instrucciones a los alumnos, haciendo hincapié en la diferencia entre percibida y deseada. Se les pedía que intentaran ser lo más sinceros posible y se les informaba de que la no existencia de repuestas incorrectas. Se le informaba de que los cuestionarios eran anónimos y el contestarlos era algo voluntario.

Resultados

Se estudian las posibles diferencias entre la cultura deseada y la cultura percibida en estudiantes universitarios.

Para ello determinaremos la presencia o ausencia de estas diferencias en cada uno de los factores que componen los cuestionarios.

En este análisis se utilizará la técnica estadística t de Student para muestras dependientes entre cada factor del cuestionario de cultura percibida y deseada.

En la tabla 1 se muestran los estadísticos descriptivos de cada factor de ambos cuestionarios y en la tabla 2 se presentan los resultados de la t de Student para muestras relacionadas:

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos para los factores Creencias en torno a la finalidad, a los procesos de instrucción y en torno al proceso de aprendizaje.

Factores	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Finalidad Cultura Percibida	18,9545	300	3,27041	,49303
Finalidad Cultura Deseada	22,3636	300	1,94208	,29278
Proceso de Instrucción Cultura Percibida	16,6818	300	3,27622	,49391
Proceso de Instrucción Cultura Deseada	21,1136	300	2,28459	,34441
Proceso de Aprendizaje Cultura Percibida	20,6818	300	3,06346	,46183
Proceso de Aprendizaje Cultura Deseada	21,3409	300	2,48665	,37488
Escenario Cultura Percibida	6,9773	300	2,39659	,36130
Escenario Cultura Deseada	11,6136	300	2,11546	,31892

Tabla 2.

Prueba t de Student para diferencias de medias de muestras relacionadas

Factores	Diferencias relacionadas					t	Gl	Sig. (bil)
	Media	Des. típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Finalidad CP- Finalidad CD	-3,40	3,43	,52	-4,45	-2,36	-6,575	299	,000
Proceso de Instrucción CP- Proceso de Instrucción CD	-4,43	3,70	,56	-5,56	-3,31	-7,944	299	,000
Proceso de Aprendizaje CP- Proceso de Aprendizaje CD	-,65	3,74	,56	-1,80	,48	-1,167	299	,250
Escenario CP- Escenario CD	-4,63	3,09	,47	-5,58	-3,69	-9,933	299	,000

* Nota: CP= Cultura Percibida; CD= Cultura Deseada

Como puede verse se dan diferencias estadísticamente significativas entre cultura percibida y cultura deseada en tres de los cuatro factores del cuestionario.

Se encuentran diferencias significativas entre cultura percibida y deseada en la finalidad de la educación, en el proceso de instrucción y en el escenario. Pero no se han encontrado en cuanto al proceso de aprendizaje percibido y el deseado.

Observando la tabla 1 puede verse que la media de los factores de la cultura deseada es mayor que los factores de la cultura percibida en tres de los cuatro pares sometidos a la prueba t de Student para muestras relacionadas, precisamente en todos los que se encontraron diferencias significativas.

Es decir, puntúa significativamente más alto la Finalidad deseada que la percibida, el Proceso de Instrucción deseado que el percibido y el escenario deseado que el percibido.

Con respecto al proceso de aprendizaje las medias de ambas, percibida y deseada, son similares. Es algo más elevada la percibida, pero esa diferencia no es significativa y por tanto no debe considerarse.

Conclusiones

Katz y Kahn (1995) plantean que las investigaciones sobre la cultura organizacional se han basado principalmente en métodos cualitativos. Por tanto, su cuantificación a través del cuestionario Cultuaua resulta pertinente en tanto en cuanto permite no sólo la evaluación de la cultura organizacional presente, sino que también permite evaluar su cambio a lo largo del tiempo. O cómo en el presente trabajo, permite de manera rápida y sencilla la disonancia cognitiva que se produce fruto de la distancia entre la cultura organizacional percibida y deseada.

La evaluación de la cultura organizacional resulta pertinente si se pretenden establecer aquellas creencias sobre las que se necesita intervenir para completar el cambio cultural propuesto por el plan Bolonia. También permitirá en futuros trabajos establecer aquellas creencias que marca el modelo desarrollado por el plan Bolonia con las que no se identifican los docentes o los alumnos de las distintas universidades.

En este sentido Antonorsi (1991) plantean el siguiente modelo de cambio cultural en las organizaciones:

1. Definir los objetivos a lograr: definir claramente la misión de la organización.

2. Definir el desempeño deseado es una forma de ver los objetivos como realidades ya logradas.
3. Analizar la organización actual: este paso se denomina diagnóstico, permite identificar que tan lejos se encuentra la organización de los objetivos identificados y el desempeño deseado.
4. Definir los cambios necesarios: consiste en determinar los asuntos a resolver además de identificar los aspectos claves ya que lo limitado de los recursos no permite solucionar todos los problemas.
5. Diseñar la organización futura: para lo cual se debe identificar las diferentes opciones que existen para lograr los objetivos propuestos.
6. Planificar los cambios organizacionales, definir la estrategia global del cambio, para lo cual se puede tratar de visualizar diferentes metas para alcanzar la situación futura.
7. Ejecutar los cambios organizacionales. Una vez que los cambios se han identificado y planificado se deben realizar los siguientes pasos:
 - definir la organización para el cambio.
 - asegurar el liderazgo para el cambio, ya que el mismo es imprescindible como factor de dinamización y conducción del cambio organizacional
 - asegurar la participación activa de todas las personas que conforman la organización.
8. Realizar seguimiento y control: no es posible alcanzar una exitosa ejecución de los cambios si éstos no son evaluados continuamente.

En base a estas etapas de cambio de la cultura organizacional, la evaluación de la misma a través de cuestionarios como el Cultualua, de rápida aplicación e interpretación, puede ser una forma sencilla de: analizar la cultura organizacional (etapa 3), definir los cambios necesarios (etapa 4), diseñar la organización futura (etapa 5) y realizar un seguimiento y control (etapa 8).

Con respecto al objetivo principal de este trabajo, el estudio de la disonancia cognitiva entre la cultura universitaria percibida y la deseada, se encontraron diferencias significativas en tres de las cuatro creencias básicas que plantean el modelo Cultuala. Y siempre ha puntuado de forma más elevada la cultura deseada.

Esto viene a indicar que la metodología de instrucción, la finalidad de la educación y el escenario que se utiliza hoy en día en las universidades (al menos en la Universidad de Oviedo y la Universidad Complutense de Madrid) dista de la que los alumnos desean que se haga en las aulas.

Parece que el alumnado universitario desea que se alcance una metodología mucho más cercana al “modelo Y” de la que se ejecuta en sus clases.

Con respecto a la finalidad de la educación, los alumnos esperan que sus profesores busquen más un modelo integrado y menos un modelo académico. Desean, en definitiva, que los profesores sean mucho más que meros transmisores de información para transformarse en educadores o formadores. Quizá más en línea con lo planteado por la cultura Paradigma que supone el plan Bolonia que plantea una formación en competencias.

Con respecto a la transmisión de contenidos los alumnos universitarios esperan que sus profesores busquen más un modelo constructivo que un modelo receptivo. Desean, en definitiva, que el docente les permita trabajar con la información e investigar más que un modelo de mera exposición de contenidos trabajados en el aula. De nuevo el deseo de los alumnos parece ir más en línea con la cultura Paradigma que con lo que perciben que se hace en sus clases.

Con respecto al escenario los alumnos universitarios esperan que las clases se distribuyan más en forma de archipiélago que de isla. Desean, en definitiva, que la configuración física de las clases y su equipamiento sea flexible y adaptable a diversas formas de relación en función de la forma de trabajo que un equipamiento estático y orientado exclusivamente al docente y a las creencias tradicionales de organización del espacio. Parece, por tanto, que también en este factor los deseos de los alumnos están más acordes con un escenario propiciatorio de la cultura paradigma.

Sin embargo sí que parece que coincide lo deseado por los alumnos con lo que se hace en la práctica docente en lo referente al proceso de aprendizaje. No podemos plantear si ambas convergen en un modelo convergente o divergente. Aunque la puntuación media de la percibida (20.68) y la deseada (21.34) sobre los 25 puntos máximos que se pueden alcanzar parece indicar cierta tendencia hacia un modelo divergente. Este modelo premia y busca la reflexión sobre los contenidos y su análisis crítico, y parece que los alumnos parecen sentirse cómodos con esta metodología.

Referencias

- Antonorsi, M. (1991). *Guía Básica para reorganizar*. CLAD: Caracas.
- Arnaiz García, A., Pizarro Ruiz, J.P. y Martín del Buey, F. (2012). *Análisis de la cultura organizacional percibida y paradigma por alumnos en contextos universitarios: estudio piloto de la facultad de psicología de la Universidad de Oviedo*. Actas de VII congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

- Beltrán Llera, J. (1993). *Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje*. Editorial Síntesis, S.A.: Madrid
- Guèrin, G. (1992). *Planificaciòn Estrategica de los Recursos Humanos*. Editorial Legis: Santafè de Bogotà.
- Katz y Kahn (1995). *Psicología Social de las Organizaciones*. Editorial Trillas: México.
- Martín del Buey, F. y Castro Pañeda, P. (1993). *Análisis de organizaciones educativas, programa cultuauula*. Curso de doctorado de evaluación e intervención en contextos socio-educativos. Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo: Oviedo, España.
- Martín del Buey, F. (1991). *Modelo de análisis de presunciones culturales en el aula*. Actas del I Congreso Internacional de Psicología y educación. Madrid, España.
- Martín del Buey, F. (1996). *El rol del profesor en el umbral del siglo XXI*. Revista Magister, 14, 205-215.
- Martín del Buey, F. (1997). *Modelos implícitos en la reforma educativa*. Revista Magister, 15, 90- 97.
- Martín Del Buey, F. y Castro Pañeda, P. (1994). *Ergonomía escolar*. Revista Entemu U.N.E.D., 187-210.
- Martín Del Buey, F. y otros (1993). Dimensiones ergonómicas en el aula. En F. Vicente Castro, *Psicología de la educación y del desarrollo*, tomo II. Editorial Psicoex: Badajoz.
- Martín del Buey, F. y otros (1994). *Culturas percibidas y culturas deseadas en las aulas de la escuela de Magisterio*. Actas del IV Congreso INFAD, 2, 177-183. Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad de Burgos, España.
- Martín del Buey, F. y otros (1995). *Análisis culturales y ergonómicos del centro escolar: pre-requisitos para la intervención orientadora*. Revista de Orientación Educativa, 15 y 16, 51-68.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. J. (1995). *Teoría psicométrica*. Mèxic: Mc-Graw-Hill
- Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall: México.
- Schein, E. H. (1988). *La Cultura Empresarial y Liderazgo*. Editorial Plaza y Janes: Barcelona.

8.113.

Título:

El cuento en la enseñanza de lenguas. Aspectos filológicos y didácticos

Autor/a (es/as):

Sáez, María Victoria Sotomayor [Universidad Autónoma de Madrid]

Verdugo, María Dolores Ramírez [Universidad Autónoma de Madrid]