

Del jo al TFG

Recercar, innovar, transferir i
emprendre des del grau per a un món
divers i complex

Dra. Virginia Ferrer Cerveró
Olga E. Cabrera Santacana

PID_00204868

Material docent de la UOC

Dra. Virginia Ferrer Cerveró**Olga E. Cabrera Santacana**

L'encàrrec i la creació d'aquest material docent han estat coordinats per la professora: Carolina Hintzmann Colominas (2014)

Primera edició: febrer 2014

© Dra. Virginia Ferrer Cerveró, Olga E. Cabrera Santacana

Tots els drets reservats

© d'aquesta edició, FUOC, 2014

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Disseny: Manel Andreu

Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Dipòsit legal: B-21.012-2014



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Volem agrair expressament la revisió i suggeriments a l'original que ens han aportat la llicenciada en Pedagogia i professora assistent becada per l'AGAUR, Sra. Arantxa Saenz; la prof. Vanessa Soria, experta en TFG i professora associada del Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació i màster en Psicopedagogia; i la Sra. Sara Villar, graduada en Educació Social i experta en emprenedoria social, de la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona.

Introducció

L'objectiu d'aquest treball és ser una guia reflexiva per tal d'acompanyar l'estudiant en el seu procés de decisions i d'aprenentatges a l'hora de plantejar-se el projecte final de carrera, anomenat *treball de fi de grau* (TFG), en un món divers i complex.

No és un tutorial per a fer un TFG, perquè ja teniu accés a guies metodològiques en aquest sentit, sinó un acompanyament en els processos de presa de decisions i sobretot en les diverses dimensions del que significa construir coneixement, mobilitzar-lo i connectar-lo amb la realitat. Per tant, heu de partir de la pròpia subjectivitat i mirar dins, identificar els propis interessos, posar en joc les vostres capacitats, trobar el sentit a una formació que va més enllà del coneixement per tal d'iniciar les primeres passes en el llarg camí de transició cap al món professional.

Un cop feta aquesta aposta, després es poden localitzar els elements i agents que permetran fer el procés d'acompanyament en el viatge que s'ha de desenvolupar. Un viatge que requereix portar unes maletes ben equipades d'habilitats, competències i col·laboracions dels diferents agents disponibles que ens envolten i fan de paraigua en aquest procés de construcció acadèmica. Un camí moltes vegades de soledat i altres de cooperació i de creació d'aliances per a avançar i fer més lleuger el viatge.

Per a realitzar aquest viatge **calen quatre etapes, cadascuna representada per un mòdul; per tant aquest material està construït a partir de quatre mòduls** amb processos d'aprenentatge i de coneixement diferents: partir de la recerca del jo al jo de la recerca; mobilitzar aquest coneixement creant innovacions, difonent-les i fent transferències; després tornar al món per a poder gestionar la complexitat i diversitat, imprescindibles per a una acció estratègica, i finalment llançar-nos a emprendre per dur a terme la nostra contribució, per transformar, crear valor i millorar aquest món com a concreció del projecte inicial de recerca.

Així doncs recercarem el nostre jo, la nostra individualitat, la nostra subjectivitat per preparar-nos a convertir-nos en un jo recercador. Hem estat molts anys aprenent de forma passiva, omplint-nos de conceptes, teories, fets, fórmules..., repetint i reproduint sabers en exàmens, proves, exercicis, informes, resums. Però també es pot aprendre descobrint, recercant, investigant i creant nous coneixements o noves relacions que expliquen o ens permeten comprendre millor els fenòmens. Per això és important integrar la recerca formativa

Bibliografia recomanada

V. Ferrer; M. Carmona; V. Soria (2012) (eds.). *El Trabajo de Fin de Grado. Guía para estudiantes, docentes y agentes colaboradores*. Madrid: McGraw-Hill



en l'aprenentatge universitari –tot i que des de la primera infància s'hauria de prioritzar també– per a poder desenvolupar aquestes habilitats de construcció de coneixements orientats a la investigació.

Mòdul 1. Del jo estudiant al jo recercador

Ja disposeu de materials sobre com heu d'investigar, metodologies de recerca, tècniques i instruments de recollida de dades, etc. en el vostre grau. Però sense la formació d'un jo investigador que s'investiga a si mateix per a preparar-se per a aquest nou rol d'aprenentatge actiu, cal aleshores recercar el propi jo recercador. Sembla un joc de paraules però no és així. El subjecte que inicia la tasca complexa d'investigar abans i durant s'ha de fer diferents preguntes i transitar per diversos interrogants que li permetin situar el seu projecte. Per això el mòdul 1 us presenta elements per a reflexionar sobre les pròpies capacitats, desitjos, possibilitats i camins per a fer recerca.

Mòdul 2. Diversitats i complexitats

Ara bé, en la societat del coneixement, la recerca s'emmarca en un teixit de diversitats i complexitats dinàmiques i canviants. Per tant, la nostra subjectivitat investigadora, un cop coneguda i en marxa, requereix connectar-se amb els altres subjectes, relacionant-se amb diferents actors i agents. La realitat no és unidimensional ni homogènia, sinó que es presenta com a fenòmens multidimensionals i heterogenis.

Mòdul 3. Innovar i transferir

No és suficient recercar i construir coneixement o ser conscient de la complexitat del món i intentar comprendre-la incloent-hi la diversitat com a riquesa. El coneixement costa molts esforços, la recerca genera inversions de recursos diferents, el món complex i divers està ple de problemes que s'han de solucionar, de millores que s'han de transferir, necessitat de noves idees, nous productes, millors materials més reciclables, serveis innovadors que millorin la justícia social i l'equitat socioeconòmica i cultural. Per tant, un cop hem identificat el nostre jo recercador en un món tan divers i complex, ja estem preparats per a innovar i transferir aquests nous sabers a la cultura, al territori, a les organitzacions que ho necessiten o que hi estan interessades, a les poblacions, municipis, col·lectius, empreses o administracions amb les quals podem col·laborar i mostrar i difondre les nostres innovacions per a la seva aplicació, de manera que millorem les nostres oportunitats professionals, d'ocupabilitat i inserció laboral presents i futures.

Mòdul 4. Com podem esdevenir emprenedors socials del nostre projecte

Un cop ja tenim assegurat el tipus de transferència de la innovació que hem creat, el darrer pas per a intervenir en aquest món divers i complex és fer una aposta. No tothom pot, o vol o té la capacitat o els recursos per a emprendre,

tot i que l'ésser humà té iniciativa i és emprenedor de mena ja que constantment ens associem i cooperem amb d'altres des de fa segles per aconseguir objectius. Emprendre, doncs, és passar a l'acció de donar forma al projecte que s'ha convertit en una recerca, que ha creat coneixement innovador que es pot transferir a la realitat i que ara a més posem en marxa sota la forma d'una iniciativa. Aquesta iniciativa pot ser humil, concreta, limitada o bé de més gran abast; pot assolir la forma d'una associació, una nova xarxa, una entitat, un club, una fundació, un nou mitjà de comunicació especialitzat o revista, una autoocupació com a autònoms oferint les nostres habilitats i coneixements, o bé una empresa lucrativa o no lucrativa, tant societat individual, limitada, anònima, com cooperativa, entre d'altres, per a aconseguir amb més persones i més recursos l'oferta i l'expansió de les nostres contribucions al món.

Cada un dels capítols són espais on l'alumnat trobarà elements de diàleg per tal de recercar i despertar inquietuds abans no plantejades així com oportunitats que l'entorn ofereix perquè es duguin a terme. Són moltes les decisions que cal prendre durant el trajecte, per tant que millor que anar amb la bossa ben equipada i les persones que poden ajudar-vos a sostenir-la.

Els quatre mòduls s'acompanyen d'un total de **divuit activitats d'aprenentatge** de diferents modalitats on podreu treballar diversos continguts d'aquesta guia i també competències transversals variades per tal que pugueu generar un aprenentatge personalitzat, significatiu i amb sentit.

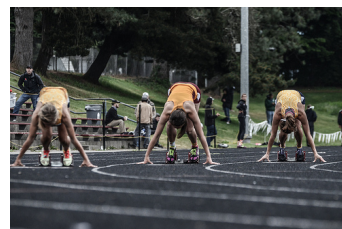
Aquesta guia persegueix una doble finalitat: per una banda, vol donar resposta a alguns dels vostres dubtes i preguntes al voltant de la recerca. Al llarg dels diferents mòduls trobareu elements clau i bàsics que heu de considerar en el desenvolupament d'una recerca o bé d'un projecte en el marc del grau universitari. De la mateixa manera pretén animar-vos a traspasar les pors i incerteses que sovint no ens deixen créixer, tant personalment com professionalment.

L'escriptor Václav Havel ja ho va dir, "L'esperança no és la convicció que quelcom sortirà bé, sinó la certesa que quelcom tindrà sentit, surti com surti", i això ho hem de tenir en compte, tot camí amb sentit ens duu per vies d'esforç i treball que pot ser dur però al mateix temps lleuger, ja que en tot moment es connecta amb una profunda significació d'allò que estem fent. Va unit als nostres desitjos i passions i no sols això, és tal la certesa del pas que crea petjades profundes i prolongades. Cal, doncs, trobar quines són aquestes petjades que ens guiaran en el transcurs del recorregut i els elements que ens portaran a donar resposta a tots aquells dubtes que ens van sorgint.

Per començar a fer un tast i escalfar motors, us recomanem visionar el vídeo *La zona de confort* i el vídeo *Donde tus sueños te lleven*.

Vídeos per visionar

¿Qué es la zona de confort?. Penjat a YouTube per Carlos Gaudir Gama Chávez (2013, gener) <http://www.youtube.com/watch?v=40mbsKBSWwY&noredirect=1/>



Donde tus sueños te lleven, de Javier Iriando (2013, gener) http://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc

Dit això, ara, com a la cançó “Ítaca” de Lluís Llach, basada en el poema de Kavafis, només queda desitjar-vos que tingueu un bon viatge i que en gaudiu, d'aquest viatge i dels seus coneixements!

Continguts

Mòdul didàctic 1

Del jo estudiant al jo recercador

Dra. Virginia Ferrer Cerveró i Olga E. Cabrera Santacana

1. Creació de nous projectes
2. Persones que ens acompanyen en el procés: la mentoria
3. On podem desenvolupar el projecte?
4. El finançament dels projectes...
5. Projectes i compromisos establerts...
6. L'experiència a l'estranger...
7. Necessitats anímiques i motivadores...

Mòdul didàctic 2

Diversitats i complexitats del món

Dra. Virginia Ferrer Cerveró i Olga E. Cabrera Santacana

1. La complexitat
2. Del pensament simplificador al pensament complex
3. El gènere el construeix la societat
4. El gènere i la complexitat en el lideratge de projectes
5. Conclusió

Mòdul didàctic 3

Innovació i transferència de coneixements

Dra. Virginia Ferrer Cerveró i Olga E. Cabrera Santacana

1. Models de transferència: en línia i en xarxa

Mòdul didàctic 4

Com podem esdevenir emprenedors socials del nostre projecte

Dra. Virginia Ferrer Cerveró i Olga E. Cabrera Santacana

1. Per què empenedories?
2. Què és l'empenedoria social?
3. Projectes d'empenedoria social jove en marxa a Catalunya

Bibliografia

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality and Behaviour*. Milton Keynes: Open University Press.

Barham, K.; Fraser, J., Heath, L. (1988). *Management for the future*. Foundation for Management Education / Ashridge Management College.

Belenky, M. F.; Clinchy, B. M.; Goldberger, N. R.; Tarule, J. M. (1986). *Women's way of knowing*. Nova York: Basic Books.

Bem, S. L. (1974). "The measurement of psychological androgyny". *Journal of Consulting and Clinical Psychology* (vol. 42, núm. 2, pàg. 155-162). Washington.

Bessant, J. i altres (1992). "Organization design for factory 2000". *International Journal of Human Factors in Manufacturing* (vol. 2, núm. 2).

Bloemendaal, A. (1982). "The influence of the addressee's sex on politeness in language use". *Linguistics* (vol. 20-11/12, pàg. 679-711). Berlín.

Boggs, J. P. (1992). "Implicit Models of Social Knowledge". *Use, Knowledge: Creation, Diffusion, Utilisation* (vol. 14, núm. 1, pàg. 29-62).

Bornstein D. (2005). *Cómo cambiar el mundo. Los emprendedores sociales y el poder de las nuevas ideas*. Madrid: Editorial Debate.

Bouchard, Y.; Gélinas, A. (1990). "Un modèle alternatif de formation des futurs chercheurs qualitatifs". *Revue de l'Association pour la recherche qualitative* (núm. 3, printemps, pàg. 119-141).

Brouwer, D. (1991). *Vrouwentaal. Feiten en verzinsels*. Bloemendaal: Aramith.

Brown, P. M.; Levinson, S. C. (1987). *Politeness: Some universals in language use*. Cambridge: Cambridge University Press.

Burgoyne, J. (1992, abril). "Creating a learning organization". *RSA Journal*.

Cameron, D. (1995). *Verbal hygiene*. Londres: Routledge and Kegan Paul.

Cameron, D. (1985). *Feminism and linguistic theory*. Houndsmill: MacMillan Press.

Cohen, W. M.; Levinthal, D. A. (1990). "Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation". *Administrative Science Quarterly* (vol. 35, pàg. 128-152).

Connell, R. W. (1987). *Gender and power*. Cambridge: Polity Press.

Constantinople, A. (1973). "Masculinity-femininity: An exception to a famous dictum?". *Psychological Bulletin* (vol. 80, núm. 5, pàg. 389-407). Washington.

Cooke P (2001). "Regional innovation systems, clusters and the knowledge economy". *Industrial and Corporate Change* (vol. 10, pàg. 945-74).

Cox, T. Jr. (1993). *Cultural diversity in organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Davidson, M. J.; Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Londres: Chapman.

Davis, H. (1996). "Theorizing women's and men's language". *Language and Communication* (vol. 61, núm. 1, pàg. 71-79). Oxford.

Dipboye, R. L. (1978). "Women as managers". A: B. A. Stead (dir.). *Women in management* (pàg. 2-10). Englewood Cliffs (Nova Jersey): Prentice Hall.

Dissanayake, E. (1986). *What is art for?* Seattle: University of Washington Press.

Drucker, P. (1994, novembre). "The age of social transformation". *The Atlantic Monthly* (vol. 274, núm. 5, pàg. 53-80). Boston.

Eagly, A.; Johnson, B. (1990). "Gender and leadership style: A meta-analysis". *Psychological Bulletin* (núm. 108, pàg. 233-256). Washington.

Echeverría, R. (2001). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. Argentina: Granica.

Eckert, P. (1989). "The whole woman: Sex and gender differences in variation". *Language Variation and Change* (vol. 1, núm. 3, pàg. 245-267). Cambridge.

Edquist C. (1997). "Systems of innovation approaches - their emergence and characteristics". A: C. Edquist (ed.) (1997). *Systems of Innovation: Technologies, Institutions and Organizations*. Londres: Pinter/Cassell.

Eisler, R. (1997). "The hidden subtext for sustainable change". A: W. Harman; M. Porter (dirs.). *The new business of business: Sharing responsibility for a positive global future*. San Francisco: Berrett-Koeler / World Business Academy.

Etkin, J. (2005). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Argentina: Granica.

Fagerberg, J. (2003). "Schumpeter and the revival of evolutionary economics: an appraisal of the literature". *Journal of Evolutionary Economics* (13, pàg. 125-159).

Fairclough, N. (1989). *Language and power*. Londres: Longman.

Felber, Ch. (2012). *La economía del Bien Común*. Bilbao: Deusto Ediciones

Ferrer, V.; Cabrera, O. (2011). Guia Managend: Indicadors de gestió i de gènere per a la competitivitat i creixement dels sectors públic i privat de Catalunya en una societat del coneixement complexa. Recuperat

de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/guia-manag-gend-indicadors-gestio-i-genere-per-competitivitat-i-creixement/id/55510125.html

Ferrer, V.; Carmona, M.; Soria, V. (2013). *El Trabajo de Fin de Grado. Guía para estudiantes, docentes y agentes colaboradores*. Madrid: McGraw-Hill.

Finn, F.; Hickley, N.; O'Doherty, E. F. (1969). "The psychological profiles of male and female patients with CHD". *Irish Journal of Medical Sciences* (7a. sèrie, vol. 1-2, pàg. 339-341). Dublín.

Fischer, M. L.; Gleijm, H. (1992). "The gender gap in management: A challenging affair". *Industrial and Commercial Training* (vol. 24, núm. 4, pàg. 5-11) Bradford (Regne Unit).

Floysand, A.; Jacobsen, S. (2010, agost). *The complexity of innovation: A relational turn*. DOI: 10.1177/0309132510376257 <http://phg.sagepub.com/content/early/2010/08/19/0309132510376257.abstract>

Fonseca, J. (2002). *Complexity and innovation in organizations*. Londres, RU: Routledge. ISBN 0415250307.

Garcia, S.; Dolan, S. (2003). *La dirección por valores (DpV): el cambio más allá de la dirección por objetivos*. McGraw-Hill-Interamericana España.

Gauthey, F.; Xardel, D. (dirs.) (1990). *Le management interculturel*. París: Presses Universitaires de France (Col·lecció "Que Sais-Je?").

Generalitat de Catalunya (2013). *Programa marc per a l'emprenedoria social @emprensocial*. <http://www.emprenedoriasocial.cat/>

Gilbert, M. (1995). *Technological change as a knowledge transfer process*. PhD Thesis Cranfield University.

Giles, H.; Coupland, N. (1991). "Accommodating language". A: H. Giles; N. Coupland (dirs.). *Language, context and consequences* (pàg. 60-84). Buckingham: Open University Press.

Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press.

Goffman, I. (1977). "The arrangement between sexes" *Theory and Society* (vol. 4, núm. 3, pàg. 301-331). Dordrecht.

Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence*. Londres: Bloomsbury.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Nova York: Bantam Books.

Grant, J. (1988). "Women as managers: What they can offer to organizations". *Organizational Dynamics* (vol. 16, núm. 3, pàg. 56-63). Nova York.

Grant, J. (1988). "Women as managers: What they can offer to organizations". *Organizational Dynamics* (vol. 16, núm. 3, pàg. 56-63).

Grice, H. P. (1975). "Logic and conversation". A: P. Cole; J. P. Morgan (dirs.). *Syntax and semantics*. Vol. 3: *Speech acts*. Nova York: Academic Press.

Hall, E. T. (1996). Exposición oral en el 22.º simposio del organismo lingüístico de la universidad de Duisburg (LAND) sobre "Comunicación intercultural", celebrado en Duisburg.

Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca (Nova York): Cornell University Press.

Harragan, B. L. (1977). *Games mother never taught you*. Nova York: Warner Books.

Helgesen, S. (1990). *The female advantage: Women's ways of leadership*. Nova York: Doubleday.

Helgesen, S. (1995). *The web of inclusion*. Nova York: Doubleday.

Hennig, M.; Jardim, A. (1976). *The managerial woman*. Nova York: Anchor/Doubleday.

Hinton, C. M. (1995). *Technology assimilation: understanding the user-IT professional relationship*. PhD Thesis Cranfield University.

Hirsh, W.; Jackson, C. (1989). *Women into management: Issues influencing the entry of women into managerial jobs*. Institute of Manpower Studies Paper No. 158. Brighton, Institute of Manpower Studies, University of Sussex.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Londres: Sage.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Londres: McGraw-Hill.

Kabacoff, R. I. (1998). *Gender differences in organizational leadership: A large sample study*. Ponència presentada a l'assemblea anual de l'American Psychological Association celebrada a San Francisco. Revista Internacional del Trabajo.

Kanter, R. M. (1997). *On the frontiers of management*. Boston: Harvard Business School Press. Men and Women of the Corporation. Nova York: Basic Books.

Katan, D. (1999). *Translating cultures, an introduction for translators, interpreters and mediators*. Manchester (RU): St. Jerome Publishing.

Knights D.; Murray, F.; Willmott, H. (1993). "Networking as knowledge work: a study of strategic interorganizational development in the financial services industry". *Journal of Management Studies* (vol. 30, núm. 6).

Lakoff, R. (1975). *Language and woman's place*. Nova York: Harper & Row.

Lemon, M. (1991). *Perceptual congruence and change: non-urban communities and land-use planning*. PhD ThesisINTA. Cranfield Institute of Technology.

Lipsey, R. G.; Steiner, P. O.; Purvis, D. D.; Courant, P. N. (1990). *Economics*. Nova York: Harper & Row.

Luhmann, N. (2005). *Confianza*. Barcelona: Anthropos Editorial.

Lundvall, B.-Å. (ed.) (1992). *National Innovation Systems: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. Londres: Pinter Publishers.

Maltz, D.; Borker, R. A. (1982). "A cultural approach to male-female miscommunication". A: J. J. Gumperz (dir.). *Language and social identity*. Cambridge: Cambridge University Press ("Studies in Interactional Sociolinguistics", 2).

March, J. G. (1991). "Exploration and exploitation in organizational learning". *Organizational Science* (vol. 2).

Martin, R.; Sunley, P. (2007). "Complexity thinking and evolutionary economic geography". *Journal of Economic Geography*, 7, 573-601.

Maslow, A. H. (1957). *Motivation and Personality*. Nova York: Harper & Row.

McConnel-Ginet, S. (1992). "Think practically and look locally: Language and gender as community-based practice". *Annual Review of Anthropology* (vol. 21, pàg. 461-490). Palo Alto (Califòrnia).

McGregor, D. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. Mèxic: Diana.

Mills, D. Q.; Friesen B. (1992, juny). "The learning organization". *European Management Journal* (vol. 10, núm. 2).

Minzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Nova York: Harper & Row.

Morin, E. (1984). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Martínez Roca.

Naisbitt, J.; Aburdene, P. (1986). *Reinventing the corporation*. Nova York: Warner Books.

Nonaka, I. (1991, novembre-desembre). "The knowledge-creating company". *Harvard Business Review*.

OIT (1997). *El acceso de las mujeres a puestos de dirección*. Informe per al debat de la reunió tripartida sobre l'accés de les dones a llocs de direcció. Document TMWM/1997. Ginebra: Programa de Actividades Sectoriales.

- Powel, G. N.** (1988). *Women and men in management*. Newbury Park: Sage Publications.
- Rapin, A.** (1997). "Entrevista a Edgar Morin". *Ciencias Humanas* (núm. 28).
- Ratin, I.; Rodgers, I.; Xardel, D.** (1988). *Leaders sans frontières: le défides différences*. París: McGraw-Hill.
- Rothwell, R.** (1992). "Successful industrial innovation: critical factors for the 1990s". *R&D Management* (vol. 22, núm. 3).
- Roy, M. i altres** (1995). "Transfert de connaissances". *Revue de littérature et proposition d'un modèle*. Rapport no R-099 IRSST ippl-53.
- Sabariago Pi, M.** (2012). "La investigación formativa". A: R. Bisquerra (2012). *La investigación educativa*. Barcelona: La Muralla.
- Schein, E. H.** (1991). "The role of the founder in creating organizational culture". A: P. J. Frost (ed.) i altres. *Reframing Organizational Culture*. Sage.
- Schein, E. H.** (1982). *Psicología de la organización*. Mèxic: Prentice Hall.
- Schon, D.** (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en los profesionales*. Madrid: Paidós-MEC.
- Seaton, R. A. F.; Cordey-Hayes, M.** (1993). "The development and application of interactive models of industrial technology transfer". *Technovation* (vol. 13, núm. 1).
- Segal, L.** (1987). *Is the future female?* Londres: Virago.
- Spender, D.** (1980). *Man-made language*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Sternberg, R. J.** (1994). "Allowing for thinking styles". *Educational Leadership* (vol. 52, núm. 3).
- Tannen, D.** (1990). *You just don't understand: Women and men in conversation*. Londres: Virago.
- Tannen, D.** (1994). *Talking from 9 to 5*. Nova York: William Morrow and Co.
- Taylor, J. A.; Williams, H.** (1994). "The «transformation game»: information systems and process innovation in organizations". *New Technology, Work and Employment* (vol. 9, núm. 1).
- Traves, J.; Brockbank, A.; Tomlinson, F.** (1997, gener). "Careers of women managers in the retail industry". *The Service Industries Journal* (vol. 17, núm. 1, pàg. 133-154). Londres.
- Verbiest, A.** (1990). *Het gewicht van de directrice: taal over, tegen, door vrouwen*. Amsterdam: Contact.

West, C.; Zimmerman, D. H. (1983). "Small insults: A study of interruptions in crosssex conversations between unacquainted persons". A: B. Thorne; C. Kramarae; N. Henley (dirs.). *Language, gender and society* (pàg. 103-124). Rowley (Massachusetts): Newbury House.

Williams, W.; Sternberg, R. (1988). "Why some groups are better than others". *Intelligence* (vol. 12, núm. 4, pàg. 351-377). Norwood (Nova Jersey).

Willmann, P. (1991). *Bureaucracy, innovation and appropriability*. Londres: London University / Business School.

Zimmerman, D. H.; West, C. (1975). "Sex roles, interruptions and silences in conversation". A: B. Thorne; N. Henley (dirs.). *Language and sex: Difference and dominance* (pàg. 105-129). Rowley (Massachusetts): Newbury House.