

**PSICOLOGÍA
IBEROAMERICANA**

Psicología Iberoamericana

ISSN: 1405-0943

psicología.iberoamericana@uia.mx

Universidad Iberoamericana, Ciudad de

México

México

Ojeda García, Angélica

Las Redes de Trabajo: Una Estrategia para Fortalecer la Productividad en Tiempos Modernos

Psicología Iberoamericana, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 5-7

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133920896001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Las Redes de Trabajo: Una Estrategia para Fortalecer la Productividad en Tiempos Modernos

Employment Networks: A Strategy for Enhancing Productivity in Modern Times

Angélica Ojeda García*
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, MÉXICO

En la actualidad, las posibilidades de impactar desde el trabajo que cada quien desempeña, son enormes. No obstante, muchas empresas han adoptado también la filosofía de internacionalizarse y sumar sus esfuerzos para alcanzar dicho objetivo. Parte de esta filosofía consiste en observar resultados a través de los llamados “productos terminados,” generados en tiempo y forma. Un medio para hacerlo es creando grupos de trabajo.

Estos grupos, con el uso de medios electrónicos, pueden hacerse desde una oficina de cuatro paredes y contar con el apoyo de personas desde de cualquier parte del mundo. Una ventaja es que son el medio para desarrollar ciertas competencias: comunicación clara y concreta, solución de problemas, análisis y síntesis, relaciones estratégicas, manejo en habilidades sociales, diseño e implementación de ideas, planteamiento de objetivos, focalización de la energía hacia un fin común, relaciones asentadas sobre valores compartidos, entre otros.

Otro aspecto positivo es que no sólo pueden ser aplicables y beneficiar a la persona en el ámbito laboral, sino también proporcionan habilidades para la vida diaria. En ese sentido, creo que sería mejor llamarles *equipo de trabajo*, pues *equipo* es un término que implica un proceso de involucramiento de los participantes, un interés personal de establecer metas, mayor confianza entre los interesados, crecimiento mutuo, desarrollo en mayor número de ámbitos de la vida cotidiana, beneficios personales y no sólo laborales.

Desafortunadamente, algunas personas, sobre todo en el ámbito profesional, prefieren reservarse el derecho de compartir, suelen trabajar sin un equipo y fuera de este “sistema estratégico” que les facilite su labor y les refuerce su impacto en el servicio que prestan.

Los equipos de trabajo permiten fortalecer las fuerzas y recursos para alcanzar logros, pero con ello, también la filosofía de que el compartir ideas, proyectos, metas hacia un fin común, permite llegar más lejos que a la inversa. Es decir, lo contrario limita más, pues el avance hacia un trabajo de impacto y relación internacional es muy lento.

Ahora bien, incrementar la productividad no sólo beneficia a la empresa y a la persona, sino que permite hacer un mejor manejo del tiempo dedicado al trabajo y a la vida diaria, reditúa en la calidad de vida que se puede fortalecer en otros ámbitos no considerados productivos (la vida familiar, social y recreativa), pero que tiene igual de importancia que la que se le proyecta a la laboral. En otras palabras, la modernidad de hoy exige ser “productivos,” pero en todas las áreas y roles en las

*Para correspondencia: Prolongación Paseo de la Reforma 880, edificio J segundo piso, Lomas de Santa Fe, C.P. 01219, México D.F. Tel.: (52) (55) 59 50 40 00, ext. 7005, angelica.ojeda@uia.mx.

que se desenvuelve una persona, por lo que el término *equipo de trabajo* debe extenderse a dichas áreas y, volvernó expertos en el manejo de relaciones personales, para “estar mejor haciendo más desde un producir, crear y actuar estratégico,” y “si tú creces, yo crezco.” Esta pequeña reflexión es una invitación para que usted, amigo lector, pueda ponerlo en práctica.

El presente número incluye diversos artículos que aunque no resaltan, precisamente, el valor agregado de los equipos de trabajo, me permito reflexionar al respecto desde su contenido. Hablar de un sentido de comunidad virtual puede ser en un inicio una manera de comenzar con esta filosofía. Buscar hacer intervención grupal para favorecer tanto el bajo rendimiento escolar, los bajos promedios y la irregularidad estudiantil, se dice fácil, pero se requiere de un equipo de colaboradores entre alumnos, capacitadores, tutores y padres de familia. De ahí que sólo a través de equipos de trabajo se pueda impactar, socialmente hablando, en temas como niños con discapacidad intelectual, homofobia, migración o *bullying* entre pares y/o relación profesor-alumno.

De tal suerte que más ampliamente, en primer lugar, Méndez Lara y Galvanovskis Kasparan, nos presentan un estudio cualitativo en el que muestran los conceptos relacionados con el Sentido de Comunidad Virtual (SCV), el cual definieron como el conjunto de características que la integran: el reconocimiento, identificación, relación, membresía, realización de necesidades e influencia, integración, conexión compartida, apoyo y funcionamiento de la interfaz dentro de una comunidad virtual; para ello, proponen estas características como indicadores para constituir una futura escala al respecto, que permita evaluar dichas comunidades virtuales o no, con la finalidad de preservarlas como unidades de reforzamiento .

En la segunda posición, en el artículo de Gurrola Peña, Balcázar Nava, Bonilla Muñoz, Navarrete Sánchez, Farfán García y Santos López, se plantea que mediante un programa de intervención basado en la búsqueda del autoconocimiento y fortalecimiento de la autoestima, lograron una mejoría significativa en tres escalas clínicas: Espontaneidad, Autoestima (propriadamente dicho) y Capacidad de Contacto Íntimo que repercutió en incrementar su estatus académico en un grupo de alumnos del sexo masculino.

En el tercer artículo, González Jaimes, Hernández Prieto y Sanromán Aranda presentan un estudio cuasi-experimental con dos procedimientos, el primero fue mediante estrategias de aprendizaje, y el segundo, con un método psicoterapéutico, encontraron que la estabilidad emocional de las personas repercute de manera importante en el rendimiento académico.

En la cuarta intervención, y con el fin de dar cuenta de la relevancia que tiene la percepción de las tareas de crianza basadas en la educación de niños con discapacidad intelectual, Hernández Hernández, Hans Oudhof Van Barneveld, González Arratia López Fuentes, Robles Estrada y Zarza Villegas emplean la entrevista semi-estructurada y concluyen que el afecto, la disciplina y el control que los padres expresan a través de satisfacerles sus necesidades materiales, biológicas y emocionales y que lo hacen a través de la comunicación que mantienen entre ellos, tiene igual incidencia en actividades de contacto físico y emocional de estos niños, los cuales se perciben aceptados por sus padres; resalta en particular la importancia de la figura paterna en el control de la conducta del niño.

En la quinta intervención, Carrasco García presenta otro estudio en el cual la participación de los padres en la educación de los hijos es de crucial importancia. Realiza un estudio ex post facto prospectivo con el fin de encontrar posibles repercusiones psicosociales y educativas que pueden presentar los menores, cuyos padres han migrado. Sin embargo, se puede observar que el proceso de migración *per se* no necesariamente es perjudicial en el desarrollo de los niños, sino que hay que estudiar las condiciones en que ésta se presenta, es decir, la cultura de la migración.

En la sexta intervención Mendoza González explora la relación del *bullying* entre pares, y entre alumnado y profesorado, ambos medidos con la percepción de los alumnos (757 adolescentes),

estudiantes de secundaria, de escuelas públicas de Madrid. Se describen los tipos de adolescentes que participan en episodios de *bullying* entre pares (*bullies*, víctimas y no involucrados), y *bullying* entre profesorado (desafección, acoso, neutro), quienes además se involucran desde un escalamiento agresivo, tanto con sus compañeros como con el profesorado.

En el séptimo artículo, García-Campos y García-y-Barragán, en un intento por demostrar que la interiorización de la cultura tradicional, realizan un estudio para conocer el efecto del proceso de atribución bajo los términos culturales de *Locus de Control* y *Tradicionalismo* que los guanajuatenses refieren, como dos formas de observar su sociocultura y personalidad; ya que éstas han sido reportadas en estudios con mexicanos, cuya tendencia es la interiorización de las normas culturales o el alejamiento de ellas. Aplicaron la versión corta de la *Escala multifactorial de Locus de Control* propuesta por García y Reyes (García, 2003) a 848 personas de cinco municipios del estado de Guanajuato, encontrando que el éste es característico de los mexicanos, incluyendo a los guanajuatenses. Así mismo, observaron que el tener mayores años de estudio afecta en el tipo de atribuciones que se realizan.

Por último, Moral de la Rubia y Valle de la O presentan, en términos psicométricos, la fuerza de seis indicadores de la Escala de Homofobia (EHF) hacia lesbianas y hombres homosexuales propuesta por Moral y Martínez (2010) en una modalidad de estructura unidimensional. Se recomienda su uso en México, como medio de evaluación entre jóvenes de ambos sexos, pues no sólo permite observar prejuicios hacia este sector de la sociedad, sino la tendencia a ser un factor cada vez más presente dentro de comunidades estudiantiles.

Así es que, si queremos cambios tanto a nivel social como favorecer el desarrollo y crecimiento individual para crear personas más humanas (en toda la extensión de la palabra), el trabajo en equipo es la mejor opción.