

Directorio

Director

Dr. Carlos M de la Cruz Alcudia

Editor

Quím. Sergio León Ramírez

Coeditora

M. en C. Nelly L. Jiménez González

Consejo Editorial

Dr. José Luis Arredondo García

Dr. Armando Arredondo López

Dr. Manuel A. Baeza Bacab

Dr. Francisco Becerra Posada

Dr. Pablo A. Kuri Morales

Dr. Manuel Magaña Izquierdo

Dr. Miguel A. Mercado Díaz

Dr. Alejandro Mohar Betancourt

Dr. Romeo S. Rodríguez Suárez

Dr. Rodolfo Rojas Rubí

Comité Editorial

M. en C. Saraí Aguilar Barojas

Dr. Humberto Azuara Forcelledo

Dr. Juan José Beauregard Cruz

Dr. Gustavo Beauregard Ponce

Lic. Carlota Beauregard Solís

Dr. David P. Bulnes Mendizábal

Dr. Carlos Mario de la Cruz Gallardo

Dr. José M. Díaz Gómez

Dr. Ramón García Rochín

Dr. en C. José F. García Rodríguez

Dra. Silvia María Gpe. Garrido Pérez

Dr. Enrique Hernández Martínez

Dr. Ernesto Jiménez Balderas

Dr. Alejandro Madrigal Zentella

Dr. José Ubaldo S. Ortiz López

Dr. Jesús A. Orueta Álvarez

Dr. Manuel Pérez Ocharán

Dr. en C. Heberto Priego Álvarez

Dr. Alfonso Rodríguez León

Dra. Verónica Rodríguez Rodríguez

Dr. Sergio de Jesús Romero Tapia

Dr. Jesús Ruiz Macossay

Dr. Manlio F. Tapia Turrent

Comité de Arbitraje

Dr. José Luis Acosta Patiño

M. en C. Ma. Isabel Avalos García

M. en C. Lizbeth Barrera Torres

Dra. en C. Georgina Carrada Figueroa

Dr. José A. Camargo Sánchez

Dr. Víctor F. Castro Georgana

Dra. en C. Isela Juárez Rojop

M. en C. Ricardo Jiménez Hernández

Dra. Elsa Ladrón de Guevara Morales

Dr. Agenor A. Lladó Verdejo

Dr. Arístides López Wade

Dr. Raúl Humberto Muro Flores

M. en C. Argeo Romero Vázquez

Dr. Gustavo A. Rodríguez León

Comité Técnico

L.I. Claudia Alvarez Vidal

Lic. Edison Mateos Payró Oropeza

L.E.F. Adalberto Vázquez Gómez

¿UN ESTILO COOPERATIVO EN LOS GRUPOS DE TRABAJO?

*"No pretendamos que las cosas cambien,
si seguimos haciendo lo mismo."*

Albert Einstein

En el ámbito de la vida laboral es reconocida la importancia del trabajo en equipo, sin embargo, no todos los equipos de trabajo son efectivos y obtienen buenos resultados. En ocasiones el trabajo en equipo se desarrolla con numerosas dificultades, impactando negativamente el logro de los objetivos organizacionales. Esto requiere del desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en los integrantes de los equipos de trabajo, que no son innatas, y pueden aprenderse.

Sin embargo, enseñar a trabajar en equipo no es una tarea sencilla, esto se debe a que sobrepasa los límites de cualquier formación de naturaleza tradicional, ya que implica formar no solo sobre la tarea del equipo, sino también sobre los procesos de interacción humana que se desarrollan en su seno interno. Esto implica acompañar métodos tradicionales de formación con técnicas didácticas más innovadoras cercanas al aprendizaje experimental. Este tipo de formación es positiva porque favorece compartir modelos mentales entre los miembros del equipo, lo que, consecuentemente se traduce en mejores desempeños grupales.

Kurt Lewin (1947) psicólogo social precursor de la dinámica de grupos, refiere "Es más fácil cambiar a individuos que forman parte de un grupo que cambiar a cualquiera de ellos en forma separada en relación a lo que sucede dentro del ámbito del trabajo en las organizaciones."

La importancia del grupo como eslabón que liga al Individuo con la organización es de vital importancia. Sin embargo, es bastante frecuente que la visión organizacional no tome en cuenta la enorme incidencia que tiene el comportamiento grupal dentro de las organizaciones. "El Grupo - como unidad en sí misma - piensa, siente, y actúa de manera diferente de cómo lo harían sus distintos miembros si ellos estuvieran aislados. Por lo tanto, si solamente analizamos al individuo podemos desconocer lo que está sucediendo con el Grupo" (Emile Durkheim, 1895).

Claus Möller, (1999) señala que el nuevo siglo está señalando a los países de América Latina la necesidad de atender a tres "frentes" de acción como temas centrales de la nueva organización empresarial, incluyendo a las organizaciones públicas que esperan ser "reconvertidas" en función de los nuevos modelos de integración social que se plantean desde el entorno globalizado: El incremento de la productividad, la promoción y desarrollo de una Cultura de la Calidad y la mejora de las Relaciones Interpersonales.

En mi experiencia de 16 años de trabajo con grupos, he podido constatar la relevancia de facilitar la comunicación efectiva a nivel grupal y organizacional, debido al poderoso impacto que esta ejerce sobre la satisfacción del personal y por ende sobre la calidad de atención brindada y el logro de metas en las organizaciones.

Editorial

Muchos de los problemas crónicos no resueltos, tienen sus raíces en los aspectos humanos (actitudes), sin embargo, a pesar de ser reconocidos, tienden a ser minimizados, ignorados, o desplazados por el énfasis que nuestro sistema pone sobre los resultados, impidiendo así, la creación de espacios para la reflexión, encuentro y crecimiento dentro de los grupos de trabajo, condición necesaria para el desarrollo de la consciencia del "nosotros" y la cohesión y madurez de los mismos.

Trabajar para el desarrollo de un estilo cooperativo, puede aportar grandes beneficios y ventajas al comportamiento organizacional, ya que se brinda la posibilidad de lograr un verdadero equilibrio en las interrelaciones personales, favoreciendo así que sus integrantes ordenen de mejor manera sus pensamientos en relación al trabajo, canalicen sus energías hacia la consecución de metas, aprendan de sus errores y fracasos (dejándolos atrás), visualicen el futuro, pero viviendo en el presente, y se esfuercen para dar lo mejor de sí. De esta manera se promueven capacidades y destrezas, se crece como personas y profesionales, se favorece un buen ambiente de trabajo repercutiendo positivamente en el funcionamiento y la productividad de la organización.

Por lo anterior, se puede concluir que generar una propuesta de comunicación básicamente constructiva, respetuosa y esencialmente confirmatoria de todas las personas que conforman a una organización, a través de sus equipos naturales de trabajo, no es una condición única, pero sí indispensable para alcanzar efectividad y satisfacción en el ámbito laboral.

MPG. MARGARITA REYNÉS GARCÍA
UNIDAD DE ANÁLISIS DE DAÑOS A LA
SALUD DE PRIORIDAD ESTATAL