

Prof. Laura PAULO - FICHA 03/06/04-C

APUNTES SOBRE REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

- § La revisión bibliográfica puede aludir a un listado de documentos ya definidos o puede implicar una etapa más básica que es la elaboración de la bibliografía a consultar. Esta elaboración supone utilizar mecanismos que permitan ubicar la mayor cantidad de documentos escritos sobre el tema en cuestión. Localizar esos documentos es fundamental para no repetir estudios ya hechos, para ampliar el conocimiento sobre el tema central y los temas conexos, para identificar los vacíos de conocimiento, etc.
- § El primer paso debe ser el listado de bibliotecas a las que se podría recurrir en búsqueda de material. Actualmente esto implica considerar las bibliotecas tradicionales así como las bibliotecas virtuales. Es útil hacer un listado muy completo aunque no se tenga la intención de consultar todos los centros identificados.
- § Dada la posibilidad de recurrir a las bibliotecas, es importante tener las acreditaciones necesarias actualizadas para poder retirar los textos de interés (tarjeta de usuario, tarjeta interbibliotecaria, etc.)
- § Algunos de los mecanismos que se utilizan al iniciar una investigación bibliográfica son: a) revisión de los ficheros temáticos y por autor, b) consulta a los bibliotecarios que disponen no solo del conocimiento sino de la tecnología para ubicar rápidamente lo que el usuario busca, c) revisión de la bibliografía que aparece en cada texto consultado.
- § Si se aplican los mecanismos anteriores, podrían llegar a confeccionarse extensos listados de obras a consultar. Por ello, es necesario seguir procesos de depuración antes de dedicarse a la lectura propiamente dicha. Un primer paso es examinar datos generales del texto: introducción, conclusiones, bibliografía, fecha de la primera edición. De esta forma se tiene un panorama general de la forma en que trata el tema, el conocimiento que aporta, el nivel de actualidad. Seguidamente puede utilizarse como criterio, el priorizar los textos de mayor importancia en su rubro, es decir, aquellos que están entre la bibliografía más citada por los concedores del tema.
- § Una vez elaborado un listado más preciso, comienza la tarea de analizar el texto. Ya que se invierte ese tiempo en la lectura, conviene generar información útil para el futuro. Podría pensarse en una ficha única, relativamente completa, numerada y que esté referenciada, por ejemplo, en índices de autor y por tema. En ese caso, la ficha podría incluir referencias bibliográficas completas, biblioteca donde se encuentra el texto y forma de ubicarlo, datos sobre el autor, resumen de contenido, citas textuales entre comillas, observaciones personales.

-
- § En caso de tener libros propios que puedan marcarse, entonces es importante crear un sistema personal de resaltar los puntos de interés. De esa forma, se podrá tener una diversidad de símbolos rápidos de hacer y que denoten distintos significados: párrafos centrales, párrafos a revisar, ideas para construir hipótesis, autores a tener en cuenta, etc.
- § Inmediatamente de fotocopiar un texto o parte de él, deben anotarse todas las referencias. De no ser así, es un material que se podrá consultar pero no incorporar como parte de la bibliografía.
- § Una revisión bibliográfica bien hecha al inicio, economiza tiempo y trabajo futuro pues ya se tendrán los textos analizados, las citas seleccionadas, la bibliografía final armada.

EL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE: EBOs, supervisora y estudiantes

Al comenzar la práctica pre-profesional, denominamos al Programa APEX-Cerro como la organización marco y a los Equipos Barriales Operativos como organizaciones de referencia. Ello hace necesaria la revisión de algunos conceptos derivados de la psicología organizacional y en este caso, utilizaremos a Edgar H. SCHEIN.¹

Este autor destaca que el asesor organizacional, se enfrenta a una serie de problemas humanos que pueden comenzar ya en la creación y diseño de una organización (coordinación, objetivos comunes, división del trabajo, integración). Si la organización ya existe, entonces los procesos relevantes son el reclutar, entrenar y socializar a los empleados. Pueden presentarse problemas de integración que implica mejorar las comunicaciones, entre la estructura informal y la formal. Además, pueden existir problemas de relacionamiento entre la organización y su contexto.

En el marco de esta práctica curricular de MIP II, nos interesa un tipo de problema destacado por el autor y que deriva del contrato psicológico.

“La noción de un contrato psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas, no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de la organización” (SCHEIN, E. 1982:20-21).

Se relaciona al concepto de rol en tanto el rol es un conjunto de expectativas conductuales. Las expectativas puestas en ese contrato derivan de las necesidades de los individuos y de la organización, del conocimiento adquirido, de las tradiciones, las normas, de la experiencia, etc. Todo ello, puede variar a lo largo del tiempo y hace variar el contrato psicológico. Se vuelve dinámico y exige renegociarlo constantemente. El contrato psicológico determina fuertemente la conducta de las organizaciones aún cuando no aparece escrito.

Cabe señalar que, durante este proceso de trabajo conjunto con los EBOs, se avanzó al contar con un contrato escrito que clarificó responsabilidades mutuas y en cierta forma, adecuó el nivel de expectativas. Sin embargo, a lo largo de estos años, se han ido detectando una serie de dificultades causadas por diversos factores. Algunos de ellos responden a improntas personales y otros a la naturaleza del propio contrato suscrito. Esto es, el contrato efectivamente es una referencia para el tipo de vínculo a establecer pero mantiene rasgos inespecíficos que habilitan a múltiples interpretaciones.

Al realizar la primera reunión del año 2004 entre los EBOs y la supervisora, un punto de discusión fue precisamente, la necesidad de introducir ajustes al contrato formal. Influyeron en esta discusión dos hechos principales: en primer lugar, la supervisora como una de las partes interactuantes, no estaba incluida en el contrato; por otro lado, se había detectado por parte de

¹ SCHEIN, Edgar H. (1982) *Psicología de la Organización*, 3ª edición, Prentice Hall, México.

estudiantes, una expectativa respecto al rol del EBO, diferente a la que efectivamente puede cumplir.

Atendiendo a lo expuesto, se ratificó la conveniencia de continuar suscribiendo un contrato formal pero mejorando los aspectos antes mencionados. Así, cada una de las partes tuvo la responsabilidad de caracterizar su rol y consignarla en el contrato. De esa forma, el vínculo entre las partes no se basó únicamente en un contrato psicológico sino también en un contrato formal. Ello contribuyó a sintonizar las expectativas, o dicho de otra forma, a minimizar la distancia entre el papel esperado (expectativas de las partes sobre las otras) y el papel percibido (actividades y conductas que una parte estima adecuadas para desempeñar su papel esperado).