

Convenio entre Bienestar Universitario y Facultad de Psicología UdelaR (Instituto de Psicología Social, Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, en el marco del proyecto:

"Integración de las diferentes perspectivas en la construcción de relaciones de cooperación".

En la ciudad de Montevideo, al 26 de febrero de 2024, POR UNA PARTE: EL SERVICIO CENTRAL DE INCLUSIÓN Y BIENESTAR UNIVERSITARIO, (en adelante SCIBU) con domicilio en José Enrique Rodó 1827, de la Ciudad de Montevideo, representado por su Presidenta Lic. Mercedes Pérez Etchetto, CI N° 1.677.414-6 y POR OTRA PARTE: la Facultad de Psicología UdelaR, representada por el Decano, Prof. Enrico Irrazábal, C.I. N° 2.805.928- 7, de Facultad de Psicología, con domicilio en Dr Tristán Narvaja 1674 se comprometen a las cláusulas contenidas en el siguiente Acuerdo:

PRIMERA.ANTECEDENTES: Con fecha 1 de julio de 2020 el Servicio Central de Bienestar Universitario y la Facultad de Psicología suscribieron un Convenio que tuvo como objeto la implementación del Proyecto "Análisis de las dimensiones del entorno de trabajo que inciden en las relaciones sociales de cooperación", con la participación de estudiantes y a cargo de docentes del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo inserto en el Instituto de Psicología Social. El mencionado convenio tuvo como objeto la realización de un diagnóstico sobre las características de la organización del trabajo, su gestión y condiciones y medio ambiente de trabajo a fin de identificar cómo estas dimensiones impactan en las relaciones sociales que se establecen en Comedores y en la División Universitaria de la Salud del Servicio de Bienestar Universitario, prestando especial atención a temas de acoso, violencia y discriminación a los efectos de realizar recomendaciones de acciones futuras a los efectos de mejorar el ambiente de trabajo del SCIBU. Este diagnóstico derivó en una propuesta de intervención que se concretó en el año 2021. En esta etapa se trabajó en mejorar los acuerdos de trabajo dentro de la organización y aportar una serie de líneas de trabajo para que la organización abordara situaciones que eran de su interés. En 2022 se realizó la devolución a la organización, que solicitó la suscripción de un nuevo convenio el año 2023.

SEGUNDA.OBJETO: El objeto del presente convenio es favorecer un espacio de diálogo entre los distintos sectores de la organización en su conjunto a los efectos de integrar diferentes miradas que fortalezcan las relaciones de cooperación en SCIBU.

TERCERA.OBLIGACIONES: 1) SCBU se compromete al traspaso de \$68.475. mensuales, por el período de 12 meses a contar desde la fecha de la firma del mismo. 2) La Facultad de Psicología se compromete a realizar las siguientes actividades según se detalla en el Proyecto que se incorpora al presente convenio como Anexo:

1-Analizar las últimas transformaciones y propuestas futuras de la organización en el Servicio.

2-Establecer la evaluación que cada área realiza en referencia a las transformaciones del Servicio.

3-Generar un informe que permita a las partes involucradas visualizar la integración de intereses con líneas de trabajo posibles para fortalecer la cooperación.

4-Acompañar la implementación de cambios en la gestión del organigrama matricial de SCIBU.

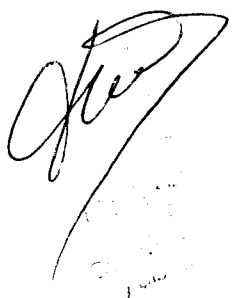
CUARTA.MECÁNICA DE ACCIÓN: Para el desarrollo de las actividades previstas en el Proyecto que consta en el Anexo, Bienestar designará a una contraparte del Equipo Docente que actuará como nexo coordinación para el desarrollo de las actividades.

QUINTA.VIGENCIA Y PLAZO:El plazo del presente acuerdo es desde el día de la fecha de su firma por un período de 12 meses.

SEXTA.PROPIEDAD INTELECTUAL: Las actividades docentes o de investigación que puedan surgir de la ejecución de este Acuerdo, como también los derechos de publicación, se regirán por la Ordenanza de los Derechos de Propiedad Intelectual de la Universidad de la República.

SÉPTIMA.DIFERENDOS EN LA APLICACIÓN O EJECUCIÓN DEL ACUERDO: De existir diferencias tanto en la interpretación como en la aplicación y ejecución del presente Acuerdo, serán comunicadas al Servicio correspondiente a través de nota con acuse de recibo. La resolución de dichas diferencias, se resolverán a través de la negociación directa.

Y para constancia se suscriben dos ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha convenidos.



Prof. Mag. Enrico Irrazábal
Decano
Facultad de Psicología - Udelar



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



Proyecto

“Integración de las diferentes perspectivas en la construcción de relaciones de cooperación”

Un aporte desde la psicología de las organizaciones y el trabajo.

Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Instituto de Psicología Social

Facultad de Psicología

Universidad de la República

2023

Prof. Agr. Dra. Silvia Franco

Ayud. Daniel González

Ayud. Fabio González

Ayud. María Vicente

Introducción

El Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) del Instituto de Psicología Social de Facultad de Psicología, desde el año 2003 lleva adelante la investigación sobre la violencia, el acoso y la discriminación a cargo de la Dra. Silvia Franco, realizando a su vez diversas intervenciones en instituciones y organizaciones que se encuentran dispuestas a generar transformaciones en su ambiente de trabajo. En este marco se han desarrollado múltiples estudios y acuerdos con sindicatos y otras organizaciones públicas que han hecho posible el trabajo de campo necesario, para el desarrollo de conocimiento en la materia, propuestas de extensión y diálogo con trabajadores y trabajadoras, así como espacios de enseñanza para estudiantes de grado de la Facultad de Psicología.

El acuerdo de trabajo con el Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario (SCIBU) tiene sus inicios sobre el 2020 donde se propuso generar un análisis diagnóstico de la situación de dos áreas de trabajo como lo son la División Universitaria de Salud (DUS) y los comedores universitarios. Este diagnóstico derivó en una propuesta de intervención que se concretó en el año 2021. En esta etapa se trabajó en mejorar los acuerdos de trabajo dentro de la organización y aportar una serie de líneas de trabajo para que la organización abordara situaciones que eran de su interés. En 2022 se hizo la devolución a la organización, bajo la gestión de una nueva presidenta, la Lic. Esp. Mercedes Pérez, quien propone al equipo de trabajo un nuevo acuerdo para 2023.

A continuación, presentaremos el plan de trabajo para 2023

Pedido

En reunión con participantes del equipo de presidencia del SCIBU, se escucha la solicitud para la renovación del convenio. En este encuentro se abordan al menos tres situaciones que vienen generando una tensión en relación a los cambios que se prevé implementar dentro del servicio. Algunos de estos cambios ya fueron implementados y otros están en proceso de implementación, por lo cual cada arista que compone el pedido exige su especial atención.

En primer lugar, se expresa que el servicio ha tenido algunos cambios en su organigrama, incorporando nuevas figuras dentro de la organización. Esto produce un período de adaptación a nuevas dinámicas que puede generar malestares en algunas personas. Para ello se evidencia una necesidad de acordar claramente los alcances de los roles y de qué forma estas incorporaciones podrían potenciar la dinámica de trabajo.

Un segundo aspecto, también en el servicio de comedores, se refiere a la propuesta de ampliar la oferta del servicio a nuevas modalidades que potencien la inclusión de otros actores de la comunidad universitaria, objetivo de esta política. Esta propuesta podría estar generando tensiones en cuanto a los objetivos que persigue la misma y en relación al cambio en las dinámicas de trabajo que puede acarrear. En este marco se entiende que el diálogo entre las distintas áreas no está teniendo la fluidez necesaria para alcanzar acuerdos en torno a la viabilidad del proyecto.

Un tercer aspecto a abordar tiene que ver con las transformaciones que el SCIBU a tenido en los últimos años en su organigrama, donde uno de los aspectos estaba relacionado con la

transversalización de algunas áreas como las administrativas y otras unidades de apoyo. Este es un cambio que no ha podido ser del todo apropiado en la realidad y se visualiza una dificultad en su ejecución. Se solicita entonces comenzar a establecer un diálogo que permita comprender las dificultades para su implementación.

Hasta aquí, han sido esbozados de forma muy sucinta los pedidos que el equipo de presidencia realiza. Entendemos que el pedido de una organización es una narrativa posible del problema que se establece en la realidad y por tanto la propuesta de trabajo siempre apuesta a la transformación de esas narrativas por otras que sean más compartidas por todas y todos quienes trabajan en la organización. Para ello retomaremos algunas categorías que nos permitirán conceptualizar la mirada del equipo sobre algunos de estos elementos.

Marco conceptual

Como en otras oportunidades, entendemos que parte de las dificultades que atraviesa la organización, están relacionadas con los modos en que se organiza el trabajo, las relaciones y los recursos con que se cuenta para llevar a cabo la actividad laboral.



Comprendemos a las organizaciones (Etkin y Schvarstein, 1991) como un conjunto de componentes que interaccionan entre sí, que hacen posible el logro de determinados propósitos. Estos propósitos son la parte racional de la organización donde se planifica la estrategia a seguir y los objetivos que se quieren alcanzar. A su vez las organizaciones cuentan con un conjunto de capacidades materiales e inmateriales que van a ser la sustancia sobre la cual se pretenderá alcanzar dichos propósitos. Como las organizaciones que estudiamos son organizaciones humanas, también existen relaciones e interacciones entre las personas, las cosas y otras organizaciones.



En relación a la comunicación humana, retomamos la teoría de Habermas (1999), siguiendo sus aportes en la comprensión de las relaciones. Habermas explica que toda comunicación es un continuo, sin un final determinado. Las relaciones humanas se establecen desde el primer contacto que la persona tiene con la existencia de otra y esto produce un cambio en lo que el autor llama el *mundo vida*. El *mundo vida* es ese conjunto de eventos que una persona espera vivir durante un día, algo así como lo que comúnmente llamamos rutina. En la comunicación humana se tiene en cuenta no solo la comunicación puntual, sino el conjunto de las experiencias que hemos tenido con la persona que nos comunicamos. Por ejemplo, si voy llegando a mi espacio de trabajo en un “normal”, y la persona que se encuentra en la recepción de este lugar, me saluda de forma amable, de alguna manera yo esperaré que todos los días se comporte de esa manera. Si por algún motivo, un día, la persona está enfadada y realiza un comentario desagradable o agresivo, la relación o lo que yo esperaré de mi comunicación con esa persona, estará condicionada por ese evento. Esta perspectiva acumulativa de las experiencias de la comunicación humana nos ayuda a comprender que las relaciones entre personas son complejas y deben tener en cuenta el historial de eventos y contextos que componen el imaginario de esa relación porque ello estará relacionado con la confianza generada en las relaciones. Es necesario abordar de alguna manera estos eventos y esclarecer las posiciones de las personas para recomponer una comunicación veraz, sincera e inteligible para el grupo. Según Neffa (2015) la organización debe fomentar tanto la comunicación formal como la informal entre los compañeros de trabajo y ésta tiene un alcance que va desde las órdenes de la dirección, hasta los comentarios del día a día con los compañeros y las compañeras de trabajo. Mantener estos

canales permiten que la información circule de forma más abierta, evitando rumores, malentendidos, que pueden generar distorsión no solo en el contenido, sino en la relación de trabajo.

En definitiva. Comprendemos que para esta etapa del trabajo con Bienestar debemos analizar en conjunto con la organización, las limitantes y potencialidades en relación a los objetivos que actualmente se proponen, las capacidades que tienen para alcanzarlo y el estado de las relaciones en las que se pretende implementar o se han implementado los cambios. Parte del pedido de la presidencia es esclarecer el posicionamiento de cada sector respecto a los cambios que se han implementado y los que se pretende implementar. Dar cuenta de estas posturas nos permitirá reconstruir espacios de entendimiento para el abordaje de malestares en la organización.

Objetivo general

Facilitar un espacio de diálogo entre los distintos sectores de la organización en procura de integrar diferentes miradas que fortalezcan las relaciones de cooperación en SCIBU.

Objetivos específicos

- 
- Analizar las últimas transformaciones y propuestas futuras de la organización en el Servicio.
 - Establecer la evaluación que cada área realiza en referencia a las transformaciones del Servicio.
 - Generar un informe que permita a las partes involucradas visualizar la integración de intereses con líneas de trabajo posibles para fortalecer la cooperación.
 - Acompañar la implementación de cambios en la gestión del organigrama matricial del SCIBU

Métodos y técnicas de intervención

Como los objetivos de este proyecto se proponen generar un análisis transversal de situación se debe diseñar una estrategia de recolección de información acorde a las necesidades de la intervención. Es por este motivo que se proponen tres técnicas de recolección de información que nos permitirán realizar una composición del estado de situación de la organización en relación a estas temáticas específicas. De esta manera se propone realizar **entrevistas individuales y grupales** a las distintas áreas de conducción y mandos medios, así como talleres grupales con el colectivo de trabajadores y trabajadoras de cada área (Comedores y administración). A través del **análisis documental** se pretende conocer la versión oficial de las transformaciones que se han producido o se producirá en estas áreas del SCIBU. Asimismo, se hará un análisis de las descripciones de cargo del sector involucrado. Por su parte las entrevistas

individuales y grupales buscarán conocer los intereses, inquietudes y preocupaciones que los cambios producen; así como la perspectiva, el relato y la valoración que cada sector realiza de estas propuestas y cómo afecta a su desempeño cotidiano en la organización.

Previo a comenzar las actividades en los distintos sectores se espera poder tener una instancia de entrevista con la presidencia del servicio para poder actualizar el pedido e intercambiar acerca de los objetivos de las transformaciones del servicio

Por su parte el abordaje con el colectivo de trabajadores y trabajadoras implica más que una entrevista por las características de su trabajo. Es decir, de por sí los otros espacios implican una planificación de la gestión. Sin embargo, para trabajadores y trabajadoras, reflexionar sobre la organización que integran no es algo cotidiano. Por tanto, se deben generar más de un encuentro para sintetizar colectivamente una postura sobre los problemas que le afectan a su trabajo. Para ello, se propone un método ya utilizado anteriormente que es el GRAMAT (Grupo de Reflexión y Acción del Medio Ambiente de Trabajo). Con este método, a la vez que se identifican los puntos críticos del ambiente de trabajo, se proponen acciones para la transformación de sus realidades. El método requiere de 3 a 5 encuentros con cada grupo de trabajadores y trabajadoras, donde se les propone un espacio para el diagnóstico de la situación actual del ambiente de trabajo, un espacio para generar propuestas que aborden las dificultades que pueda estar atravesando el colectivo y un espacio para pensar la forma en que se van a evaluar los resultados y avances de esas acciones. A través de la construcción de acuerdos, se pretende dar un marco de entendimiento para la construcción de objetivos comunes y favorecer los procesos de cooperación.

Por último, se propone generar devoluciones a cada área de trabajo con la correspondiente entrega de un informe que reúna las diferentes visiones del SCIBU y la del propio equipo de intervención y una serie de recomendaciones sobre las cuales la organización podrá comenzar a abordar las temáticas que son de su interés.

Como es costumbre de este equipo y en las etapas previas de trabajo con la organización ya se ha realizado, la mayoría de las actividades de intervención serán acompañadas por estudiantes de grado que apoyarán en el registro, síntesis y planificación de las actividades, en compañía del equipo docente responsable y bajo las consideraciones éticas pertinentes explicitadas en el siguiente apartado. Cada estudiante firma un compromiso de confidencialidad que protegerá los datos e información que la organización y las personas brinden en esta intervención.

Consideraciones éticas

Toda la información recabada en las diferentes instancias, se enmarcan en la protección que otorgan las normas de confidencialidad vigentes en el Código de Ética Profesional del Psicólogo (CEP, 2000) y en las normas científicas nacionales respecto a la investigación con seres humanos -decretos CM/515/08 y 414/09 del Poder Ejecutivo, Ley 18.331 de Habeas Data y su Decreto de Reglamentación CM/524/08-.

El equipo docente interviniente declara no tener intereses creados en la presente intervención. El presente documento es de carácter confidencial. Posteriores usos con fines universitarios resguardarán la identidad tanto de personas como la propia institución y sólo se revelará con autorización expresa de ambos (CEP, 2006 art. 65a). Debe evitarse una utilización deformada de la presente información, razón por la cual se sugiere un tratamiento restringido, cuidadoso, confidencial y contextualizado del presente documento (CEP, 2000 art. 53b.)

Cronograma de acción

Etapa 1						
Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Entrevista con presidencia						
Análisis documental						
Entrevistas individuales y/o grupales						
Grupos GRAMAT						

Etapa 2							
Actividad	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Mes 13
Redacción del Informe etapa 1							
Entrevistas Presidencia y direcciones/jefaturas de sectores administrativos de SCIBU							
Devoluciones de intervención							
Grupos GRAMAT para sector administrativo							
Informe y devolución sector administrativo							

Bibliografía

Coordinadora de Psicólogos del Uruguay (2000) Código de ética de los Psicólogos del Uruguay

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1991) *Identidad de las Organizaciones. Invarianza y cambio*. Paidós

Habermas, J. (1999) *Teoría de la acción comunicativa I*. Taurus.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. CONICET.

[http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovidadesEditoriales/riesgo trabajo.pdf](http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovidadesEditoriales/riesgo%20trabajo.pdf)


Lic. Mercedes Pérez
 Presidenta
 Servicio Central de Inclusión
 y Bienestar Universitario


Prof. Mag. Enrico Irrazábal
 Decano
 Facultad de Psicología - Udelar