



TRABAJO INTEGRADOR FINAL 2020

PROYECTO DE INTERVENCIÓN:

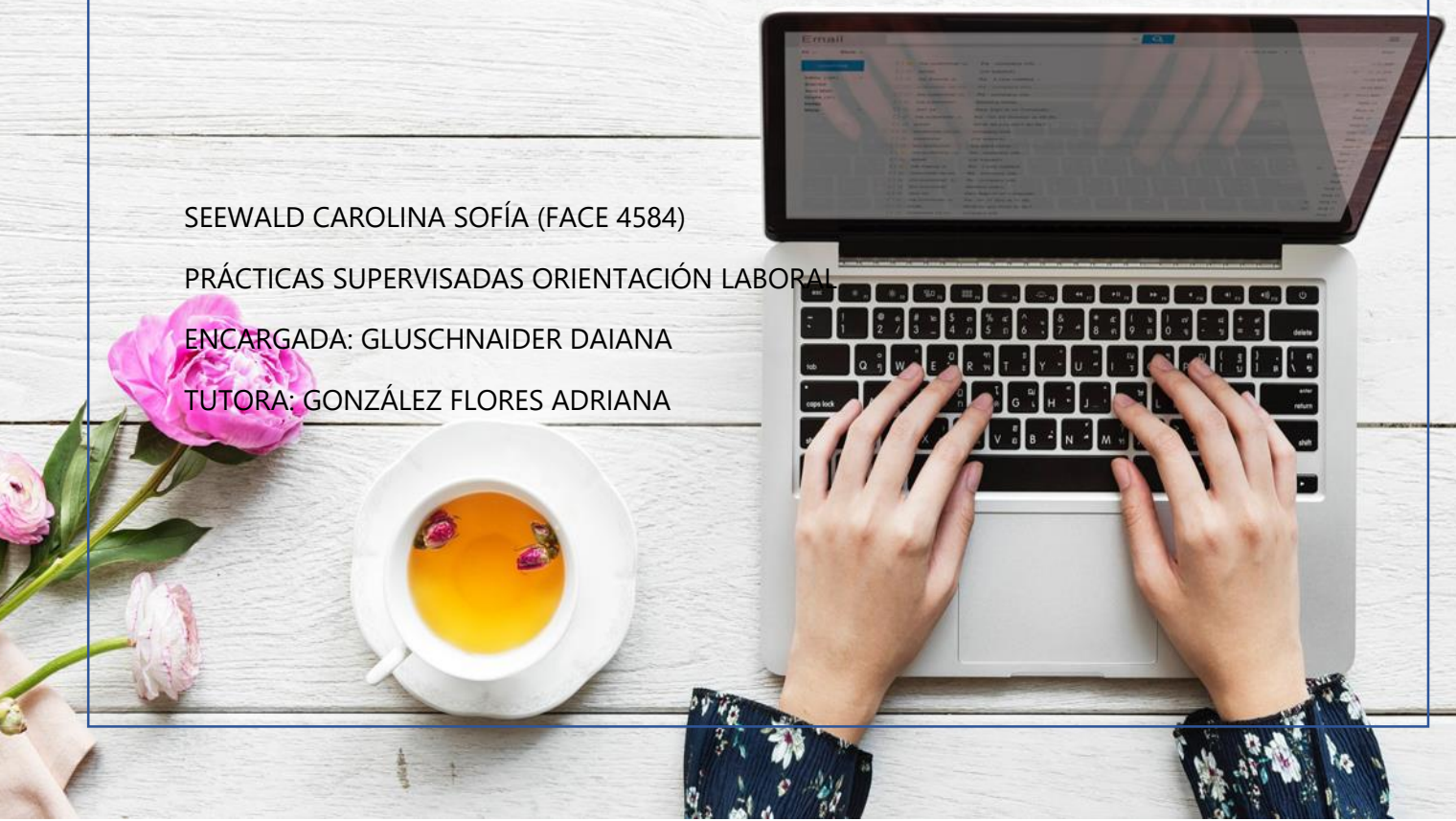
Dispositivo de dinámica grupal en la Oficina de Empleo de la municipalidad de General Fernández Oro en el contexto de pandemia por covid-19.

SEEWALD CAROLINA SOFÍA (FACE 4584)

PRÁCTICAS SUPERVISADAS ORIENTACIÓN LABORAL

ENCARGADA: GLUSCHNAIDER DAIANA

TUTORA: GONZÁLEZ FLORES ADRIANA



ÍNDICE

Introducción	3
Área temática	4
Objetivos generales y específicos	5
Presentación y descripción del caso	6
Marco epistémico.....	9
Articulación teórico – práctica.....	12
Delimitación y descripción de objetivos.....	14
Procedimiento y metodología	16
Plan de actividades.....	17
Propuesta de evaluación	22
Conclusión	24
Bibliografía	26



INTRODUCCIÓN

Con el presente Proyecto de Intervención profesional se propone problematizar acerca de las nuevas condiciones de subjetividad en los sujetos trabajadores del Área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Fernández Oro durante el transcurso del aislamiento obligatorio decretado en el año 2.020, con el objetivo de facilitarles el desarrollo de estrategias de afrontamiento.

Considerando que la Psicología Laboral configura un amplio campo de teoría, investigación y aplicación para el ejercicio profesional del Psicólogo/a, en un ámbito específico, el laboral, estudiando e interviniendo en procesos y problemáticas complejas de producción y reproducción de la subjetividad en contextos organizacionales, institucionales y sociales vinculados al trabajo y/o la experiencia de falta del mismo.

A partir de las concepciones trabajadas en la Práctica Supervisada acerca del trabajo, el desempleo, la organización, la subjetividad laboral, teniendo en cuenta el contexto histórico-social actual, y retomando las conclusiones del Análisis Organizacional llevado a cabo en el año 2.019.

ÁREA TEMÁTICA

El Plan de Estudios de la Carrera de Psicología incluye en el marco del ciclo profesional (4° y 5° año), el Eje de Práctica Profesional, como aproximación académica al conocimiento de las incumbencias de la Psicología como profesión así como tareas teórico prácticas supervisadas que permiten al estudiante sus primeras intervenciones en los campos de desempeño en el ejercicio profesional.

Dentro del mismo se desarrollan las Practicas Supervisadas de Orientación destinadas a una práctica de grado, en una institución de la comunidad para el cumplimiento de actividades planificadas y supervisadas por Docentes Tutores de Practica designados para tal fin en el marco institucional de la Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología (UNCo).

El presente Proyecto de Intervención se enmarca en La Practica Supervisada de la Orientación Laboral correspondiente a los cuatrimestres agosto-diciembre de 2.019 y marzo-junio de 2.020. Y se inscribe en el eje temático n° 5 de la misma, correspondiente a la metodología en Psicología Laboral: “Métodos y Técnicas de Investigación e Intervención en Psicología Organizacional e Institucional”.

Encuentra como antecedente y punto de partida el Análisis Organizacional realizado previamente durante el año 2.019 en el Área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Fernández Oro.

Se propone profundizar en la comprensión, análisis y descripción de los complejos procesos psicosociales que se desarrollan en las organizaciones, como también indagar acerca de las herramientas esenciales para el diagnóstico e intervención organizacional.

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo general

- ☞ Diseñar un Proyecto de Intervención que facilite a los/as trabajadores/as del área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Fernández Oro desarrollar estrategias colectivas e individuales de afrontamiento frente al contexto de pandemia.

Objetivos específicos

- ☞ Identificar y priorizar indicadores diagnósticos en el análisis organizacional previo que impactan negativamente en el bienestar laboral de los trabajadores/as.
- ☞ Identificar e intervenir sobre la influencia del contexto actual como estresor contextual en dichos indicadores.
- ☞ Diseñar un dispositivo taller de dinámica de grupos virtual con estrategias concretas de afrontamiento.
- ☞ Reflexionar sobre los aspectos positivos que mejoran las condiciones de bienestar laboral.

PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL CASO

En el mes de Diciembre del año 2019 se desato en Wuhan, China el contagio del virus SARS-CoV-2 que pronto enfrentaría al mundo globalizado actual a un escenario complejo de pandemia que cambiaría nuestras vidas para siempre. A partir de la declaración de Emergencia Sanitaria de la O.M.S., se hizo efectivo en Argentina el Decreto de Necesidad y Urgencia que implemento como primera medida la estrategia de Aislamiento social, preventivo y obligatorio. El cual solo tiene como excepción los trabajos denominados esenciales, como personal sanitario y científico, por ello un gran porcentaje de sujetos trabajadores deben abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo.

De acuerdo a información obtenida por medios de comunicación locales, en la Ciudad de General Fernández Oro, cuando se dispuso la obligatoriedad del aislamiento domiciliario, desde la Municipalidad redujeron la actividad a un 15 por ciento de los empleados. Panorama que no exceptúa a los diez trabajadores que conforman allí el Área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo. Encargados habitualmente de brindar acompañamiento, orientación e información a los usuarios respecto al mercado laboral del municipio, trabajo que se vio abruptamente interrumpido por el cierre de las instalaciones.

Como paliativo a esta situación es de público conocimiento que el municipio de la ciudad dispuso, entre otras medidas, el cobro de un bono especial para aquellos miembros de la Municipalidad que realicen tareas esenciales, mientras el resto sigue a su vez cobrando sus salarios, atendiendo a salvaguardar las necesidades económicas de los/as trabajadores/as.

Sin embargo, es dable suponer que ante el contexto actual puedan presentarse otro tipo de problemáticas en torno a esta situación de *trabajo – no trabajo* que está atravesando este grupo humano, no ya materiales, sino de carácter subjetivo y social. Especialmente con

respecto al hecho de tener que permanecer en sus hogares sin poder ir a su lugar de trabajo y realizar sus tareas laborales habituales en convivencia con sus equipos de trabajo.

Teniendo en cuenta como explica Albanesi (2015) que el trabajo abarca diversas dimensiones: como actividad inherente a la condición humana, como factor de producción, como sistema de distribución material y como organizador de la vida social, es que además de un valor económico, posee un valor social, cultural y simbólico. Es decir que, aunque se tengan asegurados los ingresos económicos, pueden aparecer afectaciones a nivel psicológico por el hecho de la experiencia de no trabajar. Al no contar con una actividad en la cual ocupen el tiempo, puedan consolidar sus relaciones, proyectar sus metas y lograr identificarse con dicha actividad, se ven afectados en su salud mental, autoestima y estatus social.

Considerando además que este grupo de trabajadores presenta algunas características que provocan malestar e incertidumbre como la falta de especificación de los roles y funciones y cortocircuitos en la dinámica comunicacional haciendo que su capacidad de resolución de conflictos y su dinámica como grupo de trabajo se torne deficiente.

Lo que además perjudica el sentido de pertenencia y la motivación de cada trabajador, generando relaciones interpersonales conflictivas, y el empobrecimiento de un contrato psicológico en el que pudieran corresponderse las expectativas laborales de unos con otros. Concepto central definido por Schein (1965) como un poderoso mecanismo determinante de la conducta de las organizaciones, que opera inconscientemente desde las creencias.

Esto permite la posibilidad de problematizar acerca de las nuevas condiciones de subjetividad que se establecen en los empleados del área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo durante el transcurso de la cuarentena por la pandemia del año 2.020 en torno a esta situación concreta de experiencia de no trabajar.

Y partiendo de ello es que se propone una intervención profesional desde la Psicología Laboral como forma de clarificar y poner a disposición de la organización, constructos conceptuales y herramientas asociadas que puedan operar efectivamente sobre las problemáticas emergentes más críticas en torno a las subjetividades laborales en los equipos de trabajo.

Coordinando desde el rol de Psicóloga Laboral un dispositivo/ taller de dinámica grupal virtual, con técnicas de dinámica de grupos que les facilite a los/as trabajadores/as desarrollar estrategias de afrontamiento tanto individuales como colectivas frente el contexto actual de pandemia durante el transcurso del aislamiento obligatorio.

MARCO EPISTÉMICO

La Psicología laboral se circunscribe en realizar estudios y acciones de promoción y prevención tendientes a crear las condiciones más favorables para la adecuación recíproca trabajo-hombre. De esta forma hace foco en el sujeto en situación de trabajo en las organizaciones laborales y opera sobre los procesos dinámicos de subjetivación que surgen como producto de las nuevas formas de organización del trabajo. El cual es concebido a su vez como una práctica humana productora y condicionadora de subjetividad (Alonzo, 2009). Y por Zolkower, Gluschnaider y González Flores (2015), como una actividad que viabiliza y torna factible la integración social, posibilita el desarrollo y vehiculiza la realización tanto individual como de las organizaciones y sociedades humanas.

Siguiendo a Schlemenson (1987), el psicólogo como analista organizacional y consultor externo es considerado un agente de cambio que se compromete contractualmente con los miembros de un sistema organizacional para llevar a cabo estrategias y así enfrentar problemas que obstaculizan el desarrollo de los componentes de dicho sistema, en un proceso de colaboración mutua.

Polti (2008), agrega que trabaja con los grupos y personas, rescatando el quehacer grupal, la solidaridad, la cooperación, el disenso y el dialogo. Facilitando de esta manera la expresión del malestar y la búsqueda de soluciones creativas. Buscando generar acuerdos ante los conflictos interpersonales e inter grupales que se puedan desplegar en la organización, de modo que los trabajadores puedan asumir un rol activo en sus procesos de cambio.

Destacando en este sentido el constructo de contrato psicológico, que Alonzo (2009) define como uno de los factores generadores, de mayor conflictividad y tensión en las

relaciones laborales entre empleados y organizaciones, en tanto mecanismo psicológico de tipo proyectivo, que opera en forma inconsciente. Que podría considerarse, en un plano instrumental-operacional, como un recurso privilegiado, para contribuir en el establecimiento de relaciones colaborativas, que mejoren el desarrollo individual, la satisfacción personal y el grado de productividad de las organizaciones.

De acuerdo con Schaverstein (2007) a partir del Análisis Organizacional, la intervención proviene de “venir entre” e introduce la presencia de un operador (analista o interventor) que se interpone en las relaciones entre los participantes, con el propósito de contribuir al logro simultáneo de la eficacia en la organización, entendida como el producto emergente de la resolución dialéctica entre el rendimiento de la organización y de la satisfacción de personas, y de la salud de sus miembros, medida en términos de su adaptación activa a la realidad, en tanto apropiación instrumental de la misma para transformarla, ampliando la capacidad de aprendizaje y expansión del potencial creativo.

La Dinámica de Grupos como estrategia, siguiendo a Vidal Raméntol y Fuertes Camacho (2013) constituye una técnica que tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa en un grupo. Como dicen Arnaiz e Isus (1995) refleja el conjunto de fenómenos que interactúan en las relaciones personales.

Sumado al pensamiento de Pichón Riviere según Quiroga (S/f), la intervención desde el grupo como unidad operacional se sustenta en la determinación recíproca entre interacción grupal y acontecer individual, no solo porque el mundo interno está estructurado como un grupo interno, como trama relacional internalizada, sino también por la postulación de la enfermedad mental como emergente de una dinámica vincular, el grupo familiar. Por ello el grupo como red vincular se estructura sobre la base de una constelación de necesidades-

objetivos-tarea. Caracterizando el objetivo como aquello de lo que se carece y a lo que se tiende, mientras que la tarea es el proceso o conjunto de acciones destinadas a tal fin. Así, la técnica apunta a centrar la interacción en la tarea, potencializando la acción grupal, en tanto se visualicen, aborden y resuelvan los obstáculos que emergen de la marcha hacia los objetivos grupales (Quiroga (S/f)).

Finalmente, la relación entre salud y emociones como eje transversal a toda la intervención, implica que si bien por mucho tiempo las emociones fueron ignoradas dentro del contexto laboral por considerarlo un “ambiente racional y frío”, se han realizado avances sustanciales para demostrar como las emociones poseen un rol fundamental en aspectos tales como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, liderazgo, etc. El manejo o regulación de las emociones en los contextos laborales cambiantes y exigentes en nuestros días tiene importantes consecuencias en el bienestar del trabajador/a, en el ambiente organizacional y en general en la productividad (Feldman, L. y Blanco, G.; 2006).

ARTICULACIÓN TEÓRICO – PRÁCTICA

El presente proyecto de Intervención Profesional con este grupo de trabajadores que están atravesando la experiencia de no trabajar durante el aislamiento, se enmarca siguiendo a Romero Caraballo (2017) en la importancia del trabajo para la vida de las personas como actividad central que les permite configurar en su realización varias circunstancias de la vida misma. Y en la posibilidad como establece Alonzo (2009) de intervenir con personas sin trabajo, mediante estrategias que se orientan a procurar contención, incrementar los comportamientos autodirigidos, mejorar la autoestima, recuperar el sentido de autoeficacia, incrementar su nivel de competencia profesional y laboral, facilitar la incorporación de la persona a redes sociales de apoyo.

Justamente es gracias al proceso de socialización en el trabajo, que este pasa a cumplir una serie de funciones psicosociales positivas, adicionales a la función económica. Permitiéndoles a los individuos que lo realizan lograr cierto control de sus vidas, de lo que hacen y así estar motivados. Como denomina Jahoda en Romero Caraballo (2017) son las funciones latentes específicas del empleo: a) impone una estructura del tiempo; b) implica relaciones con personas que son ajenas al grupo familiar; c) vincula al individuo a metas y propósitos; d) proporciona un estatus social y clarifica la identidad social; y e) requiere una actividad habitual y cotidiana.

El diseño de este dispositivo hace posible abarcar el campo del trabajo humano en esta dimensión más amplia, considerándolo como fenómeno individual y social, no solo por la función de instrumentalidad sino por la posibilidad que da de relación y como en esa relación es en la que se configura su significado.

Buscando a través de las dinámicas de grupo la subjetivación y socialización de ese significado del trabajo en tanto variedad de representaciones propias de cada individuo, a

través de las cuales se establecen las relaciones, identidades y la noción de manejo del tiempo, en función de las experiencias personales con el proceso de trabajo. Abriendo la posibilidad de poder verbalizar y socializar aquellas representaciones y expectativas individuales y colectivas en torno al trabajo y a esta situación particular de no estar trabajando. Lo que permite que se generen nuevas representaciones compartidas que cohesionan al grupo desde el vínculo social y que también puedan proyectarse a futuro en cuanto a la reincorporación a sus lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta a su vez que lejos de representar un proceso de desvinculación social, el aislamiento obligatorio ha servido para poner en marcha nuevas modalidades de estar con otros/as y poder vincularnos. Tanto entre familias y amistades como en ámbitos académicos y productivos se impuso la modalidad de virtualidad grupal como forma de comunicación interpersonal (Robles y Satos, 2020). Al mismo tiempo que los modos de organización del trabajo se transforman y reorganizan, a través de los avances tecnológicos, los grupos virtuales se instalan como recurso más que válido para enfrentar los nuevos problemas, utilizando dispositivos digitales poco utilizados hasta el momento, como forma de compensar lo que no podemos hacer presencialmente.

DELIMITACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS

De acuerdo al objetivo general de diseñar un proyecto de intervención que facilite a los trabajadores/as del área de Desarrollo Social y la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Fernández Oro desarrollar estrategias de afrontamiento ante el contexto actual de pandemia, entiendo como explica Bonardo (2009) que las personas dejaron de considerarse un "recurso", para ser entendidas como verdaderos agentes de cambio que poseen un capital intangible de valor irremplazable: el conocimiento. Y además, son quienes movilizan (o no) el resto de los componentes o recursos de una organización. Por tanto las fortalezas y capacidades psicológicas individuales y colectivas como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia de los sujetos trabajadores mejora el funcionamiento organizacional y el desempeño en las organizaciones.

Considerando que conocer las experiencias positivas en el medio laboral, detectando tanto las condiciones personales como contextuales incide en el afrontamiento necesario para tiempos difíciles como este, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

Identificar y priorizar indicadores diagnósticos en el análisis organizacional previo que impactan en el bienestar laboral de los/as trabajadores/as, como son la dinámica comunicacional, los roles y funciones y la integración psicosocial; que nos permitirá orientar y complementar las técnicas de dinámica grupal que se llevaran a cabo en el dispositivo, en torno a la alienación que tiende a generarse en los grupos de trabajo afectando negativamente la división y dinámica del mismo, promoviendo malestar en la realización de las tareas, así como la identificación y el compromiso con las mismas. Empobreciendo el sentido de pertenencia y la motivación de los/as trabajadores/as.

Identificar e intervenir sobre la influencia del contexto actual como estresor contextual en los/as trabajadores/as y la dinámica laboral, en conjunto con el punto anterior, aporta el contenido a trabajar en torno a las ansiedades que conlleva la incertidumbre de la nueva situación y el miedo ante la pérdida relacionada con sus condiciones de trabajo previas a la pandemia, y la afectación que produce el no estar trabajando.

Diseñar un dispositivo de dinámica de grupos virtual, conlleva el objetivo de poder desarrollar el sentimiento de un “nosotros”, promover el pensamiento activo y creativo, fomentar la escucha comprensiva en el trabajo en equipo, desarrollar capacidades de cooperación, responsabilidad, autonomía, creatividad, intercambio de opiniones y colaboración; superar tensiones, vencer falsos temores y crear sentimientos de seguridad; potenciando una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas y crear un clima favorable a la adaptación social del individuo.

Reflexionar sobre los aspectos positivos que mejoran las condiciones de bienestar laboral, hace referencia a delinear una conducta organizacional positiva que dé lugar a respuestas más proactivas en su funcionamiento e incida en las futuras medidas a tomar con respecto al desempeño en los lugares de trabajo y a la felicidad y salud de los/las trabajadores/as como metas en sí mismas.

PROCEDIMIENTOS Y METODOLOGÍA

García Fanlo (2011) propone problematizar el concepto de Dispositivo para definirlo como aquello que produce la disposición de una serie de prácticas y mecanismos que ante una urgencia tienen como objetivo conseguir un determinado efecto que la cancele, la neutralice o la normalice. Se le asigna la función de ordenar dichas prácticas con el objetivo de garantizar un adecuado funcionamiento de un sistema mayor del que forman parte.

En la misma línea como recurso, el dispositivo nos remite a una red de relaciones y constituye una máquina para hacer ver y hacer hablar, implicando líneas de fuerza que van de un punto singular al otro formando una trama, una red de poder, saber y subjetividad. Por su parte Agamben en García Fanlo (2011), concluye que un dispositivo no es otra cosa que un mecanismo que produce distintas posiciones de sujetos precisamente por esa disposición en red: un individuo puede ser lugar de múltiples procesos de subjetivación. El sujeto sería entonces lo que resulta de la relación entre lo humano y los dispositivos ya que estos existen solo en la medida en que subjetivan y no hay proceso de subjetivación sin que sus efectos produzcan una identidad (García Fanlo, 2011).

De esta manera la metodología seleccionada para la intervención adquiere por un lado, la característica de taller que permite facilitar procesos de aprendizaje permitiendo plantear interrogantes, abrir cuestionamientos y facilitar búsquedas. Mientras que por el otro, la modalidad de dispositivo grupal permite y exige la participación de todos, fortaleciendo a los integrantes.

Las técnicas y dinámicas grupales son instrumentos que favorecen la participación de todos los integrantes de un grupo. A su vez, dichas técnicas posibilitan que un grupo produzca en un marco lúdico y de gratificación. La gran metodología de las dinámicas es el aprender haciendo en el encuentro con los otros.

PLAN DE ACTIVIDADES

Los encuentros virtuales se llevaron a cabo a través de la aplicación Zoom de teleconferencias, con una frecuencia de una (1) vez por semana durante el tiempo que se prolonguen las indicaciones de permanecer en cuarentena o aislamiento obligatorio sin poder reanudar las actividades laborales, con una duración de cuarenta (40) minutos que es lo que permite dicha aplicación, y en caso de ser necesario porque surja alguna temática o situación particular, se puede abrir otra reunión inmediatamente. En este punto es clave mencionar que la intervención profesional prioriza mantener la máxima flexibilidad que se pueda en el sentido de poder estar disponible y trabajar con aquella que emerja de cada encuentro e intercambio, sin intentar rigidizar completamente lo esperado en cada caso.

Posteriormente, una vez que se pueda retornar al establecimiento para continuar el trabajo de forma presencial, dichos encuentros se podrán seguir realizando de esa manera, en la sala de reuniones con una nueva planificación pertinente, siempre y cuando resulte pertinente. Cabe resaltar que todo aquello que se lleve a cabo desde el Proyecto de Intervención necesita la aprobación o aceptación previa de la institución.

Los días elegidos para llevarlas a cabo serán los días lunes, ya que, en primer lugar los trabajadores/as culminan los días de fin de semana que usualmente significan el descanso de tareas laborales, y en segundo lugar porque de esta manera permitirá estructurar el tiempo y diferenciar momentos destinados al ocio y vida familiar del comienzo de una nueva semana y el recuento con el equipo de trabajo pero de una forma más distendida y adecuada al contexto.

Con respecto a los recursos necesarios se deberá prever que cada trabajador/ar cuente con servicio de internet en su domicilio, así como con dispositivos digitales para descargarse la aplicación y ejecutarla (celular o computadora); de lo contrario, podrán utilizarse los

recursos de la Oficina de Empleo momentáneamente. De la misma forma, la psicóloga que coordinara las técnicas consignara aquello que pueda ser necesario para cada encuentro, como por ejemplo lápiz, papel, marcadores, pizarrón, etc.

Siguiendo las indicaciones para seleccionar la técnica de grupo más conveniente y los factores principales que proponen Vidal Raméntol y Fuertes Camacho (2013): los objetivos que se persigue, la madurez y el entrenamiento del grupo, el número de miembros, la modalidad virtual y las características de los miembros, la planificación de los primeros encuentros virtuales en principio consta de:

Encuentro	Tarea/Objetivo	Actividad/técnica sugerida
1°	Reencuentro/distensión. Relevar situación actual	Del aislamiento a la cercanía
2°	Socializar representaciones / poner en juego lo laboral / Contrato psicológico	Torbellino de ideas
3°	Comunicación/relaciones interpersonales	Mensaje optimista y pesimista
4°	Facilitar la resolución o el análisis de problemas	6 sombreros para pensar
5°	Participación / proyecto de retorno	Un caso para analizar
6°	Evaluación y cierre	Matriz F.O.D.A.

❶ Por tratarse del primer encuentro el objetivo es que los sujetos se vuelvan a encontrar y de alguna manera “romper el hielo” en este nuevo contexto, además de presentar brevemente el proyecto y lo que se hará. Para iniciar la reunión virtual es necesario dar espacios para que cada integrante comente como la está pasando o si está necesitando algo. No para dar alguna respuesta en particular sino simplemente para incentivar la escucha entre todos. Se

comenzara con la técnica “del aislamiento a la cercanía” ya que implica poca participación activa de los miembros, para que poco a poco se pueda ir evolucionando a técnicas de más participación, a medida que el grupo se hace más maduro y adquiere entrenamiento, cuyo objetivo es generar un espacio de distensión y cercanía con los integrantes del grupo, así como relevar el estado actual de cada uno. La misma consiste en que cada uno pueda contar como está transitando la cuarentena o aislamiento a partir de imágenes previamente elegidas que describan como la están pasando, para reflexionar sobre ellas y compartirlo con los demás. La coordinadora podrá resaltar en el cierre aquellos aspectos que más se repitieron, los que llamaron la atención, etc.

② Una vez re-armado el grupo, el segundo encuentro estará destinado a focalizar nuevamente a los sujetos a la temática laboral, poder retrotraerlos de la vida en cuarentena en sus casas a poder verbalizar y desplegar cuestiones en torno a las representaciones de esta situación de trabajo-no trabajo en pos de construir y generar en conjunto representaciones y motivaciones colectivas y compartidas que hacen a sus expectativas laborales, previas, actuales y futuras. Indagando en este acuerdo psicológico entre los trabajadores y la organización y entre ellos que constituye el contrato psicológico, se reflexiona acerca del conjunto de expectativas mutuas que no son explícitas pero que al operar constantemente determinan el accionar de los sujetos: y al ser dinamizadas puedan cambiar en función de las necesidades que tenga la organización en este momento. Contrato que a su vez influye en la satisfacción, pues, si se cumple hay mayor satisfacción, y si no se cumple aparecen los conflictos. La técnica sugerida a emplear es la de “torbellino de ideas”, porque permite abordar el tema y fomentar el intercambio de ideas, en este caso representaciones sociales del trabajo por ejemplo, y si hace falta incluso se pueden utilizar preguntas que estimulen la creatividad del grupo, como:

¿Cómo se imaginan realizando su trabajo desde casa? ¿Cómo sería trabajar de forma online?
¿Cómo serán las cosas cuando volvamos? Etc.

③ En el tercer encuentro el objetivo es hacer hincapié y trabajar sobre dos dimensiones muy problemáticas en este grupo de trabajo, como son las fallas en la dinámica comunicacional y las relaciones interpersonales conflictivas subsecuentes. Lo cual incide directamente en el grado de cohesión, integración, espíritu de cuerpo y, en última instancia, en el rendimiento de las personas en la organización. Es posible buscar la remisión de estos conflictos mediante la técnica de “mensaje optimista y pesimista”, para la que previamente deberán confeccionar por escrito en subgrupos la reelaboración de dos noticias, una optimista transformada en pesimista y viceversa, sin modificar ningún hecho. Para comentarla entre todo el grupo. Los objetivos son poder experimentar diferentes formas de transmitir un mensaje, que los participantes puedan analizar la construcción de sentido que se le otorga a una comunicación y fomentar el desarrollo del pensamiento crítico como receptor de una comunicación.

④ Este encuentro tiene el objetivo de intervenir en los aspectos negativos que se reflejan en relación a la dinámica del grupo de trabajo y que producen cierta alienación en la realización de tareas y una coordinación deficiente de las mismas, buscando facilitar la resolución y análisis de problemas. Una técnica que puede adaptarse muy bien es la de “6 sombreros para pensar” creada por Edward De Bono. Se trata de un marco de referencia para el pensamiento que puede incorporar el pensamiento lateral, un método que nos permite pensar de manera más eficaz. Los seis sombreros representan seis maneras de pensar (datos, intuición y sentimientos, juicio y cautela, lógica positiva, creatividad y alternativas, visión global) y deben ser considerados como direcciones de pensamiento más que como etiquetas para el pensamiento, es decir, que los sombreros se utilizan proactivamente y no reactivamente. El método es sencillo, hay seis sombreros imaginarios que cada uno de los participantes puede ponerse y quitarse para indicar el tipo de pensamiento que está utilizando. Después de explicar el modo de pensar de cada sombrero, de acuerdo a la estrategia en particular que se quiera implementar hay distintas series, por ejemplo para buscar soluciones o alternativas se

utiliza la secuencia de sombrero negro + amarillo + verde, para comparar y sintetizar y llegar a nuevas ideas a partir de las conocidas.

⑤ Llegando al mes de iniciada la intervención, en el quinto encuentro se propone el objetivo de intervenir en la participación de los miembros de la organización en la discusión de un proyecto para retornar al lugar de trabajo, en el que puedan elaborar nuevas políticas, reglas de oficio, etc. Constituyendo una modalidad que permite reducir la alienación y promueve el bienestar, la identificación y el compromiso. Teniendo en mente que las oportunidades de participar forman parte de las condiciones de trabajo y como es tratada la gente en las organizaciones como un asunto de interés primario, ya que el tratamiento que sienten que reciben condiciona su vínculo con la organización y resulta determinante de su identificación y compromiso con la tarea. Se propone como técnica la de “un caso para analizar”, en la que se les presenta una situación real de éxito acontecida en otra organización o empresa, por ejemplo en este caso acerca de alguna organización que haya vuelto al trabajo presencial, y por subgrupos desde distintos puntos de vista deben analizar todas las posibles causas de ese éxito como punto de partida para el intercambio y la propuesta de su propio proyecto.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Para la finalización y cierre de la presente intervención profesional se considera oportuno realizar un encuentro con el grupo de trabajadores/as una vez que se retornen las actividades normales en el establecimiento de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Fernández Oro, con el propósito de llevar a cabo una técnica de dinámica grupal de cierre de forma presencial.

La misma nos permitirá no solo culminar todo el proceso de intervención sino que también proporcionara datos que puedan entenderse como indicadores para evaluar cómo ha resultado la propuesta, brindando información para una devolución a la organización.

La técnica denominada “Matriz de Foda”, constituye una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos o externos de programas y proyectos. En este sentido ayudara a identificar los aspectos que son favorecedores de los fines que nos hemos propuesto y aquellos otros que tendremos que tener en cuenta porque representan debilidades u obstáculos; en este caso, tendremos que poner especial interés en buscar estrategias o ideas que nos permitan afrontar los aspectos negativos o, al menos, minimizar su impacto.

El FODA se representa a través de una matriz de doble entrada, llamada matriz FODA, en la que en el nivel horizontal se analizan los factores positivos y los negativos. En la lectura vertical se analizan los factores internos y, por tanto controlables, del proyecto y los factores externos, considerados no controlables. Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al proyecto de otros. Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas. Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados

y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse. Las Amenazas son situaciones negativas, externas al proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla. En síntesis:

- ✓ las fortalezas deben utilizarse
- ✓ las oportunidades deben aprovecharse
- ✓ las debilidades deben eliminarse
- ✓ las amenazas deben sortearse

FACTORES INTERNOS Controlables	FACTORES EXTERNOS No Controlables
FORTALEZAS (+)	OPORTUNIDADES (+)
DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)

El procedimiento implica dividir el grupo en pequeños grupos y darle a cada uno una matriz en blanco, con el fin de que vayan poniendo sus aportaciones. Luego en la puesta en común cada grupo expone sus aportaciones y, si es necesario, las explica. Una vez terminado el proceso, se ha de explicitar que se ha llegado a un acuerdo. Posteriormente, habrá que plantear cómo convertir lo (-) en (+).

Para finalizar se pueden establecer prioridades de actuación que minimizaran los aspectos negativos, apoyándose en los positivos. Se puede hacer con una lluvia de ideas o un pool de ideas. Puede ser conveniente que esta segunda parte se deje para otra sesión, al objeto de dejar un tiempo para la reflexión. Un ejemplo puede ser que si una de las debilidades es la inestabilidad del grupo o la presencia de conflictos interpersonales, se puede pensar en planificar futuras sesiones de dinámica grupal más esporádicas, en las que se proporcione un espacio, tiempo y clima adecuado para que aporten sus opiniones y enriquezcan sus puntos de vista de forma conjunta, facilitando a su vez la solución de problemas.



CONCLUSIÓN

En este Proyecto de Intervención se ha abordado una temática de interés actual como lo es crear las condiciones más favorables para la adecuación de las organizaciones al nuevo contexto laboral; desde el rol del Psicólogo Laboral como analista organizacional y consultor externo que establece con los trabajadores/as de una organización un proceso de colaboración mutua, en el que todos conforman verdaderos agentes de cambio.

Este “venir entre” de la intervención profesional situándose en las relaciones de un grupo humano en pos de rescatar ese quehacer grupal permite la expresión del malestar y la búsqueda de soluciones creativas a través de la solidaridad, la cooperación, el disenso y el dialogo.

Es posible pensar en atender y lograr simultáneamente la eficacia en la organización sin descuidar la salud de sus miembros, a partir de la estrategia propuesta, focalizando en el desajuste emergente por la situación particular de aislamiento obligatorio que genera en los sujetos la experiencia de no estar trabajando.

El presente Proyecto busca a su vez alinearse con aquellas nuevas corrientes de investigación que se proponen analizar los aspectos positivos del trabajo y no solo centrarse

en lo negativo. Si bien en el ámbito laboral la evaluación de riesgos psicosociales no deja de ser imprescindible, poder centrarse en los aspectos positivos posibilita poder potenciarlos, mejorarlos y reducir aquellos perjudiciales.

Al intervenir desde las dinámicas de grupo en aspectos esenciales de este conjunto de trabajadores/as, mientras transita el aislamiento obligatorio y aguardan poder volver a sus lugares de trabajo, se busca aumentar y mantener la cohesión del grupo lo que se verá reflejado en su desempeño laboral.

Evaluando aspectos novedosos emergentes en cuanto a representaciones individuales y colectivas de autoeficacia, regulación emocional y estados motivacionales se pueden detectar y potenciar para incrementar el bienestar en el ámbito de trabajo y la producción de subjetividad de los trabajadores, tanto en la realización de sus tareas laborales como en su trascendencia a otros aspectos de su vida, como el familiar.

En un contexto tan difícil para todos que inevitablemente incide en toda la esfera de lo laboral, es importante que las organizaciones puedan acompañar a sus empleados, llevando a cabo acciones que cuiden y valoren el recurso máspreciado que poseen: las personas. Esta propuesta posibilita también que los equipos de trabajo sigan en contacto y comunicación, neutralizando posibles reacciones perjudiciales por la preocupación e incertidumbre que genera la pandemia; garantizando así la protección de los miembros de la organización y generando condiciones más óptimas para la vuelta, re significando este periodo de crisis como una oportunidad que pueda sacarnos adelante como personas y como sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Albanesi, R. (2015): Historia reciente del Trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Revista Trabajo y Sociedad N25, 2015, Santiago del Estero.
- Alonzo, C. (2009): Clima laboral y contrato psicológico. Dos aportes de la psicología en la gestión humana de las organizaciones. VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo Universidad de Buenos Aires.
- Alonzo, C. (2011): Roles, prácticas e intervenciones profesionales del psicólogo del trabajo en Cuadernos de Psicología del Trabajo. Psicología del Trabajo – Catedra II. JCE Ediciones, Buenos Aires.
- Arnaiz, P. e Isus, S. (1995): Características de la dinámica de grupos. En La tutoría, organización y tareas. España. <https://docplayer.es/20733219-Que-es-la-dinamica-de-grupos.html>
- Bonardo, D. (2009): Los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local. En Revista Pilquen, año XI, N° 11. Pedco.
- Fuentes Bravo, P. (2020): Mensaje italiano desde el futuro: Italian message from the future. ARS MEDICA Revista De Ciencias Médicas, 45(1), 7-9.
<https://doi.org/10.11565/arsmed.v45i1.1670>
- García Fanlo, L. (2011): ¿Qué es un dispositivo?: Foucault, Deleuze, Agamben. En Revista de Filosofía, A parte rei 74. <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei/>

- Gluschnaider, D.; González Flores, A. y Zolkower, M. (2015): Psicología del Trabajo: La complejidad disciplinar y la ética profesional. Revista Confluencias, año 1, número 1, 1° edición.
- Polti, B. (2008): El rol del psicólogo laboral en una época de grandes cambios. V Jornada Universitaria y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo.
- Quiroga, Ana P. (s/f): "El concepto de grupo y los principios organizadores de la estructura grupal en el pensamiento de Enrique Pichon Rivière", en Enfoques y perspectivas en psicología Social. Ediciones Cinco.
- Robles, C. y Sato, A. (2020): La Intervención en Lo Social en Tiempos de Pandemia: Grupalidades virtuales. El impacto de la pandemia en los procesos grupales.
<https://www.margen.org/pandemia/robles.html>
- Romero Caraballo M. P. (2017): Significado del trabajo desde la Psicología del Trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. En Psicología desde el Caribe. Issn 2011-7485 (on line) Volumen 34, n. ° 2, mayo-agosto de 2017.
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.2.8491>
- Schaverstein, L. (2007): Diseño de organizaciones. Tensiones y Paradojas. Paidós, Buenos Aires. Cap. 5 La intervención: Análisis Institucional y Análisis Organizacional.
- Schlemenson, Aldo (1987): Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflictos en contextos turbulentos. Ed. Paidós, Bs. As. Caps. 1 y 2.
- Vidal Raméntol, S. y Fuertes Camacho, M. T. (2013): La dinámica de grupos para el trabajo cooperativo facilita la comunicación. Vivat Academia, España, 2013.

