

Plan de trabajo Prof. Agda. Graciela Loarche 2021-2022

0. Consideraciones previas

En agosto de 2020 se cerró el plazo para aspirar a ocupar un cargo de Profesor/a Agregado/a, grado 4, para el Instituto de Psicología de la Salud. De acuerdo a las reglamentaciones vigentes quienes aspiraron al cargo debieron presentar un Proyecto de Trabajo. En diciembre de ese año el Consejo de Facultad me designa para ocupar el mismo por un período de 2 años. A partir del 2021 entra en vigencia el nuevo Estatuto del Personal Docente y para su implementación el Consejo de Facultad crea una Comisión de Implementación. Con fecha 22 de febrero de 2021 el Consejo resuelve tomar conocimiento y aprobar los modelos de planes presentado por la Comisión del EPD. El informe establece que “los mismos comenzarán a ser utilizados a partir de las próximas tomas de posesión en los cargos, y las reelecciones y renovaciones en cargos efectivos e interinos.” Por lo cual en este caso particular no correspondería la presentación del Plan de Trabajo ya que se asumió el mismo el lunes 4 de enero.

De todos modos se presenta este documento a solicitud de la Comisión Directiva del Instituto, con las siguientes salvedades. Necesariamente el Proyecto presentado tiene aspectos vigentes y otros que se debieron repensar, en tanto el contexto para el cual fue pensado ha tenido modificaciones. Entre ellas una nueva Comisión Directiva del Instituto, resoluciones respecto a los Programas, cambios en la integración de los mismos y avance en discusiones del modo de funcionamiento. Además el Plan abarca un tiempo muy importante ya transcurrido desde su presentación en agosto 2020 hasta ahora en octubre 2021; y si consideramos los plazos para presentar luego el informe para la renovación del cargo, queda aproximadamente un año por delante.

Otro aspecto nada menor es la situación de pandemia y las necesarias adecuaciones que ha tenido el vínculo laboral y el desempeño de las tareas, que deben acompañar las resoluciones adoptadas a nivel gubernamental, universitaria central y de la propia Facultad. Si bien parece aproximarse el fin de la pandemia, el Plan de Trabajo sigue estando asentado en un escenario de incertidumbre, en donde se están tomando resoluciones que definen los nuevos modos de funcionamiento y ejercicio de las funciones universitarias.

1. Fundamentación de la aspiración al cargo

La formulación de este proyecto constituye un proceso reflexivo en donde quien aspira al cargo da cuenta del conocimiento de la estructura en donde se ubica el mismo, el contexto en el que se desenvuelve y busca las mejores estrategias para poder llevar adelante la propuesta que presenta.

En lo particular, es sin duda una gran responsabilidad, en tanto participamos del Área de Salud desde 1992 y luego del Instituto de Psicología de la Salud, siendo parte de su fundación en el 2010, a partir de la reorganización de la estructura docente que resolvió la Facultad.

Realizar un buen proyecto supone un suceso evolutivo, en tanto es un acontecimiento que genera cambios, transformaciones y avances. Se recopilan antecedentes y documentos, artículos, se estudia, se reflexiona. Entonces la calidad profesional del docente se modifica, se enriquece.

Como cualquier innovación genera inquietudes a enfrentar, en tanto siempre implica un riesgo, sobre todo en una situación de evaluación por parte de otros, como lo es un concurso. También nos interpela sobre nuestras prioridades y compromisos a futuro.

La docencia en general es una actividad laboral estresante y muchas veces competitiva. Pero también es una actividad que elegimos realizar y brinda satisfacciones. Sin duda traza nuestro modo de vida. Sabater (1997) en su libro "El valor de educar", dice que un educador no puede ser pesimista, porque para educar necesariamente se debe pensar que se puede cambiar algo. El optimista inteligente no es una persona ilusa sino aquella que disfruta con lo que hace a pesar de los obstáculos porque considera que lo importante es el camino y no la meta.

Cuando concursamos en el 2004 por el cargo de Profesora Adjunta, el llamado se enmarcaba en un camino iniciado hacía algunos años por el Área de Salud, promoviendo un desarrollo cualitativo del equipo docente. Con gran esfuerzo y como consecuencia de jornadas de intercambio y discusión fraterna entre los integrantes, se había optado por

una gradual reestructura del Área, redimensionando los recursos para agruparlos en un diseño más adecuado en concordancia con los objetivos que se pretendían alcanzar. Fue así que inicialmente en el Área se creó el primer cargo de Profesor Agregado en procura de trascender las actividades curriculares y darle sostén a las actividades de extensión e investigación.

Por otra parte, el Consejo de Facultad, había definido la regularización de la carrera docente llamando a concurso en efectividad prácticamente a todos los cargos interinos y con una carga horaria que no fuera menor a 20 horas semanales. Esto supuso limitar el número de puestos docentes intentando mantener las cargas horarias y, en el caso de ser posible, aumentarlas. No fueron momentos fáciles. Si bien se construyeron espacios para la discusión horizontal de la estrategia a definir, implicó momentos de tensión que se desprenden de la competencia por los cargos y los duelos que implicó la transición.

Hoy nos encontramos a casi 11 años de la creación del Instituto de Psicología de la Salud (resolución de Consejo, nº 52 del 17/11/2010). La creación de los Institutos generó un nuevo modo de organización académica y habilitó a cada docente a elegir su incorporación a un Instituto. La mayoría de los docentes del Área de Salud nos incorporamos al Instituto. Esta nueva transición no estuvo exenta de tensiones, pero implicó básicamente la generación de una nueva identidad de cuerpo docente.

Sobre todo el desde año 2019 no ha sido fácil para quienes integramos el Instituto, estuvo marcado por grandes desacuerdos internos y llevará un tiempo generar espacios armónicos de trabajo. Nos interpela, paradójicamente, sobre la necesidad de trabajar en lugares saludables, y presentarse a un llamado en este contexto es apostar a que ello se logrará.

La creación de nuevos cargos de grado superior implica la apuesta a la consolidación del cuerpo docente, capitalizar la creciente experiencia y formación académica y la búsqueda de desarrollo de diversas formas de creación de conocimiento. Todo ello a pesar de las limitaciones presupuestales, que no son la única causa, pero sí parte de una situación que ubica a muchos docentes en cargos por debajo de su calificación y con tareas por encima de las funciones del cargo que ocupan, y además con la complicación de integración de las funciones universitarias por sus magras cargas horarias consolidadas.

Si bien el cargo del presente llamado tiene una carga de base de 10 horas, al estar bajo la consigna de “oportunidades de ascenso”, se espera a priori que lo ocupe un/a docente en funciones dentro de la Institución y que sumará la carga horaria que ya tiene asignada en un cargo de grado menor. En el caso de quien suscribe, vale la pena mencionar que la extensión de 20 a 40 horas, fue obtenida por llamado central a fortalecer cargas horarias de los docentes y que es asignada a la docente y no al cargo, por lo cual asegura de ser designada, una carga horaria que permitirá el desarrollo de un plan que sostenga la integralidad de funciones.

El recorrido en la Universidad no sólo en la función docente, ya que también he ocupado un cargo de funcionaria administrativa, cargos de asistente académica en más de un período y el inicio de integración a la tarea de cogobierno desde mi lugar de estudiante, son roles y funciones que sin duda han enriquecido los aprendizajes obtenidos. No hay una formación previa para ocupar un cargo de docente universitario, si bien se ha intentado aprovechar las propuestas de formación en la medida que fueron surgiendo. Por lo cual los trayectos compartidos entre docentes, el intercambio con estudiantes y funcionarios no docentes en espacios de cogobierno e intergremiales han apuntalado y acompañado mi trayectoria laboral en la Universidad.

La posibilidad de desarrollo institucional para la formación permanente y luego las maestrías permitieron crecer académicamente. Pero también han sido imprescindibles en este recorrido el reconocimiento del intercambio de saberes con otros espacios institucionales, intercambios internacionales y con los colectivos sociales y comunitarios.

Por tanto, la propuesta de trabajo que se presentará da continuidad a mi opción laboral en la Universidad, en la Facultad de Psicología y en particular en el Instituto. Es también una apuesta a generar espacios de buena convivencia, aportando a fortalecer la identidad de la psicología de la salud, y a renovar el compromiso con el Instituto.

2. Concepción de la docencia universitaria

La Ley Orgánica de la Universidad de la República en su artículo 2, Fines de la Universidad, señala: La Universidad tendrá a su cargo la enseñanza pública superior en todos los planos de la cultura, la enseñanza artística, la habilitación para el ejercicio de las profesiones científicas y el ejercicio de las demás funciones que la ley le encomiende. Le

incumbe asimismo, a través de todos sus órganos, en sus respectivas competencias, acrecentar, difundir y defender la cultura; impulsar y proteger la investigación científica y las actividades artísticas y contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno (1958).

Nos encontramos en una Universidad que no tiene el monopolio de la formación de profesionales a nivel terciario ni universitario. Pero sus fines siguen más vigentes que nunca, a pesar de la interpelación de algunos actores sobre el rol que debe cumplir en la sociedad y la amenazante situación de recortes a un presupuesto que ya es insuficiente.

La crisis de participación que desde hace años se señala, viene acompañada de la falta de apropiación y de responsabilidad en las decisiones que nos afectan como colectivo. Hace ya casi 30 años el Prof. Carrasco, siempre vigente, expresó en una reunión en el Colegio y Liceo Latinoamericano. "Creemos que el Uruguay vive una crisis social, no sé si todo el mundo coincide con esto, pero parece ser que hay un número importante que sí. Naturalmente que esta concepción no deja de lado la crisis económica, ni la crisis política. Esta crisis social tiene un componente específico que, por destacado, no deja de lado otros elementos: la fractura de la ética social. ¿Qué se entiende como fractura de la ética social? En primer lugar una crisis de la responsabilidad. Creo que es claro que estamos viviendo una crisis a nivel de las instituciones, y sobre todo de las instituciones públicas, una crisis de responsabilidad muy grande. Hay una crisis de compromiso, hay como una especie de dificultad en mantener los compromisos que se contraen. Hay también una crisis de los límites, y dentro de esta crisis de los límites, hay un sentimiento de impunidad, /.../ me parece preocupante las crisis de los límites en lo pequeño, en lo cotidiano, que es donde se traduce una situación de crisis social que nos está complicando la vida a todos; esto es la pequeña corrupción". Carrasco vinculaba esta crisis con la presencia de la violencia en las instituciones y una acentuación avanzada del individualismo.

Diez años después en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de UNESCO (1998) se expresa que "/.../ la propia educación superior ha de emprender la transformación y la renovación más radical que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores,

pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas".

La Universidad se incluye en una crisis de apropiación y de participación en que la sociedad toda se encuentra. Paralelamente la sensación de malestar y sufrimiento invade la cotidianeidad de docentes y estudiantes.

Enmarcada en esta realidad, la numerosidad estudiantil para algunos docentes ha operado como excusa para sostener modelos pedagógicos tradicionales que en definitiva suponen una postura ideológica, política y ética acerca de la función docente. El uso de TIC por sí misma no cambia esa postura, dando en algunos casos una falsa imagen de transformación.

El crecimiento del personal docente no está acompañado de la adecuada formación docente. Gran parte de los profesores universitarios no tienen formación previa en pedagogía ni en didáctica, lo cual dificulta el desarrollo de la actividad de enseñanza, cuya dimensión trasciende la de transmisión de conocimientos. El cómo se transmiten ha de ser una preocupación institucional y de los espacios de formación docente. Bruner (1998) decía que se podía enseñar cualquier cosa a cualquier edad si se encuentra la forma de enseñar.

Los modelos tradicionales utilizados para la formación docente respondían a requerimientos de sociedades relativamente estables y con procesos de cambio lentos, previsibles y controlables. En Latinoamérica la transformación de la educación y la búsqueda de alternativas innovadoras constituye una tarea prioritaria que determina el desarrollo de procesos de formación, reciclaje y perfeccionamiento permanente de los docentes. Esto supone la puesta en práctica de modelos de formación que otorguen a dicha función un rol profesional, activo y transformador, comprometido con los problemas y necesidades de los individuos y de las comunidades en las cuales actúan.

En la mayoría de los casos los docentes están formados en contenidos y no en estrategias metodológicas. Aprendemos las cosas según cómo nos las enseñan y el cómo se aprende es tan importante como lo aprendido. La lucha en la mejora de la calidad universitaria está no sólo en que el estudiante comprenda sino que recuerde y aplique y, finalmente, que pueda ser crítico y creativo.

La Universidad de la República, en las Jornadas Extraordinarias del Consejo Directivo Central de 2007, resolvió impulsar un proceso de cambios profundos que según se dijo, deberían llegar a tener la trascendencia de una nueva Reforma Universitaria. Entre los puntos propuestos por el CDC se manifiesta la necesidad de un cambio estructural de la educación terciaria y superior de Uruguay para poder avanzar hacia un país con capacidades innovadoras, justicia social, mejores condiciones de vida y participación democrática.

La Universidad pública se comprometió a mejorar la calidad de sus actividades en todo el territorio apuntando al desarrollo de las tres funciones básicas: enseñanza, investigación y extensión. (Arocena, 2014)

En estas Jornadas Extraordinarias además, se priorizó la organización de la carrera docente considerando varios puntos que se tomaron luego en la propuesta planteada por la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR, 2017), de modificación del Estatuto del Personal Docente de 1968.

Es así que el recientemente aprobado nuevo Estatuto del Personal Docente, logra conciliar una discusión de décadas sobre si las tres funciones básicas deben regir equilibradamente en las funciones de un docente y/o si reconocemos la existencia de perfiles y énfasis diferentes.

Es adecuado hablar de un equipo de trabajo que realiza docencia, investigación y extensión, y no que cada uno de sus integrantes deba ejercer las tres funciones, respetando así un perfil. Respeto por la singularidad enmarcada en un trabajo colectivo. Pero también ese ejercicio de funciones dependerá de la carga horaria del cargo docente. Lo primero es el reconocimiento de la función docente en tareas de enseñanza de grado sin excusas. La carga horaria determinará si será de igual responsabilidad las tareas de investigación y extensión. Además contempla la tareas de gestión universitaria como un componente fundamental para reforzar el compromiso institucional y la participación activa para el ejercicio del cogobierno.

Las modificaciones del EPD apuestan a una profesionalización de la carrera docente. Se propone una estructura docente que se apoya en la departamentalización y relega el concepto piramidal de cátedras, la enseñanza de grado como inherente a todos los cargos, un régimen de oportunidades de ascenso que establece tiempos para ello, y categorías según la dedicación horaria. También refuerza la necesidad de formación en

los cargos de Ayudante y Asistente y la formación de posgrados en grados superiores.

La reforma universitaria propuso no sólo la renovación de la enseñanza, sino también procuró la ampliación de la oferta educativa. Es así que surgen nuevos programas como PROGRESA, las tutorías entre pares, Flor de Ceibo, la creación de Ciclos Iniciales Optativos en el interior del país, planes de estudios flexibles y que promueven la integración de las funciones universitarias y la formación ciudadana.

Dentro de este contexto nos encontramos en una Universidad que debe encarar las demandas y desafíos en educación, formación, asistencia y asesoramiento, relacionamiento con el medio e investigación, con un presupuesto comprometido e insuficiente y con gran pérdida anual de su valor real. Esto repercute en carencias de infraestructura, de personal no docente y docente ajustado a las necesidades, y conlleva, en la Facultad de Psicología, a una política docente que tiende a sostener en forma muy limitada esas demandas con profesionales que no tienen oportunidades de ampliar su carga horaria, al menos con presupuesto genuino. Esta situación redundante en muchos casos en rotación de docentes, los cuales no logran afianzar el sentido de pertenencia a la Institución ya que no ofrece espacios adecuados para su desarrollo. Si bien es innegable la dotación de mayor presupuesto por parte del anterior gobierno y con ello las mejoras salariales, continúa siendo insuficiente para los objetivos planteados por la Universidad. Sigue sin poder resolverse la inequidad presupuestal entre los Servicios, y primando una distribución histórica de los fondos, que generan escenarios de oportunidades diferentes

La tensión de distribución de presupuesto para el desarrollo de funciones, cuando los fondos son escasos, tienden a priorizar las necesidades de horas docentes para la enseñanza de grado. Las actividades de extensión e investigación se sostienen en gran medida a partir de la obtención de recursos extra presupuestales y por el concurso de proyectos ante las comisiones sectoriales. La distribución de éstos últimos recursos se inclinan en mayor medida a la investigación frente a la extensión universitaria. Y si bien el nuevo EPD propone que quien ocupa un cargo de alta dedicación debe cumplir en modo integral las funciones pero haciendo énfasis en la enseñanza y en otra función, a la hora de valorar los méritos sigue habiendo un gran desequilibrio en la adjudicación de puntos posibles. Esta situación debiera ser reconsiderada, para no significar un perjuicio en las

evaluaciones docentes y concursos por aspiración a un grado superior.

Por otra parte las señales que viene dando el gobierno nacional, no son auspiciosas para la Universidad y el sector de la educación en general. Habrá que generar estrategias que al menos no supongan un retroceso en las políticas educativas y sociales.

Es en este escenario que la propuesta que se planteará intentará ser realista en cuanto a sus posibilidades de desarrollo.

3. Plan de Trabajo de acuerdo a la Categoría Horaria del cargo

El EPD establece para los docentes de dedicación alta: “Quienes integran esta categoría deben cumplir integralmente las funciones docentes, desarrollando todas ellas a lo largo del periodo de desempeño, con énfasis relevante en la función de enseñanza y en otra de las funciones establecidas en el artículo 1°, según lo determine cada servicio. Asimismo deben asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas a la gestión académica”. En lo particular es imposible ver esa “otra función” en un estado puro, en tanto creemos en la integralidad de las funciones. De todos modos por nuestra trayectoria, los ámbitos actuales de inserción laboral y relacionamiento con instituciones y espacio territoriales, y también por la designación en representación de la Facultad y/o Instituto el énfasis estará puesto en la función de Extensión.

Se propone el cruce de dos dimensiones: una personal y otra colectiva. Se establecen funciones y tareas para el cargo a ocupar en particular, pero enmarcadas en una propuesta de organización novedosa y que por tanto requiere discusión y aceptación por parte de quienes integramos el Instituto. Igualmente de no concretarse la propuesta de un nuevo equipo de trabajo, se podrá adaptar e integrarse a los Programas ya en funcionamiento.

La propuesta supone la creación de un grupo de I+E+D que tenga como objetivo generar conocimiento a partir del estudio de población que atraviesa por situación de gran impacto vital o experiencias extremas, colaborando en generar estrategias de

fortalecimiento y el desarrollo de personas y comunidades resilientes.

Este grupo estaría conformado de base por docentes que se desempeñan en el Programa de Concepciones, determinantes y políticas en Salud que actualmente trabajan en las líneas de desarrollo académico sobre Psicología en emergencias y desastres, Gestión integral de riesgo en eventos extremos, y docentes vinculadas al incipiente desarrollo de la Psicología ambiental y el Vínculo entre Trabajo y Salud. Por otra parte se han integrado docentes que han solicitado el traslado al Instituto. En tanto al momento se han realizado encuentros primarios para indagar sobre el interés de generar este movimiento, no se ha dado a conocer en el Instituto, sí en el Programa. Es probable que se puedan integrar entonces otros docentes que se sientan atraídos por esta propuesta. Con mayor nivel de desarrollo se podrá compartir para ver la posibilidad de integración de otros posibles docentes de la Institución, ya sea que soliciten traslado o se procure un trabajo inter institutos o con Centros de Investigación. Es casi un hecho la vinculación con el Centro de Experimentación e Innovación Social (CEIS). Por último no se descarta la integración total o parcial de docentes que se encuentran concursando y podrían tener interés académico en conformar el grupo.

(Durante este año, el funcionamiento virtual no ha sido propicio para encontrarnos y avanzar en la propuesta con los tiempos que se esperaban. Sí hemos acordado seguir bajo el paraguas del Programa e ir tomando los tiempos necesarios con construir nuevos escenarios y/o fortalecer los actuales. También varias docentes es probable que por los LLOA puedan acceder a cargos de grado superior y eso implica presentar sus propios Planes de Trabajo que también podrán implicar modos de funcionamiento y agrupación novedosas. Como dijimos es imposible que lo que se resuelva no se haga por acuerdos colectivos, por lo cual estas propuestas se debieran tomar como insumos para la discusión.)*

Las propuestas que se presentan se describen según el formato que se ha distribuido y para el año que queda de contratación. Entendemos que a los efectos operativos es de utilidad, pero seguimos pensando en un plan que apueste a la integralidad de funciones, por lo cual cada actividad está vinculada e influye en las otras.

3.1 Actividades de Enseñanza

Se propone una inserción de contenidos en el grado y posgrado que abarquen la

posibilidad de trayectorias formativas de los estudiantes en los temas que hemos plasmado en el Plan de trabajo.

3.1.1. Enseñanza de grado en UCOs

Continuar con la propuesta de seminario en la UCO del Módulos de Articulación de Saberes VI: Psicología, interdisciplina y medio ambiente. La pandemia ha traído la oportunidad a través de conferencias y publicaciones con material actualizado, por tanto se están integrando a la guía del curso y seguramente se concretarán en cambios en la misma para la siguiente edición.

3.1.2. Seminarios optativos

Se ofrece en el primer semestre el seminario optativo sobre Psicología en eventos extremos y desastres. También se acompaña el seminario ofrecido por dos docentes grado 1.

3.1.3. Prácticas y proyectos

Se ofrece la práctica sobre Primeros Auxilios Psicológicos en ambos semestres. Se otorgan 10 créditos en cada semestre, por tanto ocupan una carga horaria significativa.

3.1.4. Tutorías de TFG

Si bien depende de la solicitud de tutoría de los estudiantes, se están realizando como mínimo unas 3 tutorías por año. Creemos que es un número posible en la distribución horaria.

3.1.5. Cursos de formación permanente

Se propone un Curso de Formación Permanente en cada semestre en formato virtual para dar facilidad de cursada a egresados del Interior. Suelen ser cursos con gran demanda por lo que se planifica continuar brindando los dos cursos.

3.1.6. Cursos de maestría y/o doctorado

Hasta ahora se ha brindado alguna clase en calidad de invitada. Creemos que una vez concretada la Maestría en Psicología de la Salud sería posible brindar un curso optativo que podría ser una reconversión de alguna de las propuestas de Formación permanente.

3.1.7. Formulación y presentación de proyectos a fondos concursables

No está pensado aún un proyecto concreto, pero sí se está intercambiando la posibilidad con el Polo de Salud Comunitaria del Litoral Norte para elaborar una propuesta para mantener la formación que se implementó desde el año pasado y que con la vuelta a la presencialidad no sería posible continuar sin recursos.

3.2. Actividades de investigación

3.2.1 Formulación y/o ejecución de proyectos de investigación

Se presenta un proyecto al llamado de Inclusión Social.

3.2.2 Presentación a fondos concursables para el desarrollo de líneas de investigación

Dependerá de la ejecución del proyecto mencionado, de lo contrario se podría pensar en nuevas presentaciones y/o búsqueda de financiación fuera de la Universidad.

3.3. Actividades de extensión

3.3.1 Desarrollo de actividades de vinculación con el medio

La práctica del ciclo de graduación conlleva el vínculo con instituciones, organizaciones y grupos organizados para el desarrollo de la misma. En cada semestre se trabaja al menos con tres espacios. La creación de territorios virtuales a partir de la pandemia, nos ha permitido el vínculo econ Rivera, Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro y Canelones. Se pretende mantener en parte el vínculo de trabajo con el regreso a la presencialidad.

Por la línea de trabajo que llevamos adelante surgen demandas concretas de trabajo que se evalúan en función de la pertinencia y posibilidades de acción.

3.3.2. Formulación y presentación de proyectos a fondos concursables

Se espera presentar en el período al menos un proyecto en alguna de las modalidades de fondos concursables.

3.3.3 Actividades de capacitación orientadas a actores extrauniversitarios

Se mantiene el vínculo con el Sistema Nacional de Emergencias y se aporta a los cursos de capacitación que se organizan.

Al menos uno de los cursos de Formación Permanente permite la inscripción de personas vinculadas al SINAIE y Comités de emergencia departamentales y otros actores vinculados a emergencias.

Actualmente formamos parte del Espacio de Capacitación de Promotores socio-sanitario. Es un espacio anual, relacionado a la Red de Municipios y Comunidades saludables que cuenta con el respaldo de OPS.

3.4. Otras funciones docentes: Participación en el Cogobierno Universitario, Gestión académica, Asistencia técnica

3.4.1. Integración de organismos de cogobierno

Actualmente integro en calidad de suplente la AGC y cuando se promulgue la Corte Electoral formaré parte en calidad de titular del Claustro de Facultad.

3.4.2. Integración de comisiones asesoras

Si bien no depende de mí, hasta el momento he participado en comisiones asesoras y tribunales cuando se me ha solicitado.

3.4.3. Actividades de gestión académica y/o construcción institucional

Se viene participando en:

Comisión Académica de Extensión en representación del Instituto

Comisión de Organización del Segundo Congreso Internacional de Psicología CIICS 2020-1. Comité científico.

Comisión interinstitucional sobre Salud Mental convocada por el MSP y ASSE.

3.4.4. Actividades de asistencia técnica

Se brindan cuando el Decanato y/o la Comisión Directiva lo solicitan. Puntualmente se brinda la asistencia técnica luego de evaluar la demanda.

Anualmente se participa del Espacio “La Rehabilitación integral a través de las Terapias y actividades asistidas con animales (TAACAs)” por invitación de la Facultad de Veterinaria.

3.5. Formación de RRHH

3.5.1. Tutorías de maestría y/o doctorado, y las actividades de orientación de otros docentes en el ejercicio de sus funciones

Se realiza la tutoría al proyecto de la Lic. Mariana Pereira que se encuentra cursando la maestría en Psicología Social.

Mientras cumplí la función de coordinadora de Programa se orientó y brindaron sugerencias a las docentes del equipo, y se las ha respaldado para la presentación de propuestas a fondos concursables y becas de estudio. Actualmente esta relación se da en el grupo más restringido que lleva adelante como equipo las propuestas que mencionamos anteriormente.

También se ofrece el espacio de orientación para proyectos de extensión.

3.6. Comunicaciones académicas y divulgación:

3.6.1. Comunicaciones planificadas y los ámbitos en los que serán realizadas

Participación en la publicación de un libro sobre la experiencia del Espacio de Formación de promotores socio-sanitarios.

Publicación de al menos un artículo en publicaciones relacionadas con Gestión de Riesgo y/o Psicología Ambiental.

3.6.2 Justificación del tipo de comunicaciones planificadas, a la luz de la especificidad de los procesos de producción, validación y circulación del conocimiento en su área académica

Las publicaciones referidas a nuestra línea de trabajo vienen creciendo en calidad y oportunidades de publicación. Por ello se espera concretar al menos la presentación de un artículo a las convocatorias de revistas internacionales.

Nuestra especialidad requiere de informes técnicos, elaboración de materiales de difusión y apoyo a las capacitaciones, lejos de ser una tarea sencilla, es un material sensible que se divulgará y por tanto requiere experticia y tiempo para la elaboración de contenidos.

4. Justificación de la pertinencia académica y social del Plan de Trabajo en el marco del cumplimiento de los objetivos de la Universidad de la República, de la Facultad de Psicología y del Instituto y Programa al que pertenece el cargo.

La Facultad de Psicología, siguiendo los lineamientos de la nueva reforma universitaria, crea en el 2010 una nueva organización de la estructura docente. Se derogan las Áreas y se crean cinco Institutos: Psicología Social, Psicología Clínica,

Psicología de la Salud, Psicología, Educación y Desarrollo Humano y Fundamentos y Métodos en Psicología. Se sumaron luego tres Centros de Investigación.

En el 2013 comienza a funcionar un nuevo Plan de Estudios para la formación de grado, conviviendo en forma compleja por varios años con el Plan IPUR. Se propuso dar mayor autonomía al estudiante con la propuesta de la inclusión de nuevos contenidos, y que permitieran contruir trayectorias de formación. El nuevo plan se organizó en tres Ciclos: Inicial, Integral y de Graduación, transversalizados por cinco Módulos: Psicología, Metodológico, Prácticas y Proyectos, Articulación de Saberes y Referencial.

Los cursos pasaron a ser semestrales y se creditizó la carrera. El estudiante puede reforzar su propio itinerario a partir de Cursos optativos y electivos.

Cuatro años después, se realiza una evaluación que incluyó asesoramiento y miradas externas, que definió la necesidad de ajustes para fortalecer la formación. Es así que se incrementan las horas presenciales de los estudiantes a los cursos, aumentando los contenidos básicos, creando nuevas asignaturas y disminuyendo la oferta de seminarios optativos. Los evaluadores sugirieron una mayor regulación de las prácticas pre profesionales y que se implementara un sistema de preiaturas para el avance en las unidades curriculares.

Al momento los docentes dan respuesta a los ajustes del Plan siguiendo las disposiciones vigentes referidas a la distribución de horas docentes dedicadas a la enseñanza directa de grado y posgrado, que hoy deben ajustarse a los lineamientos del EPD.

Siguen vigentes las funciones principales que constituyeron a los Programas: a) la formación de psicólogos con capacidad de intervenir profesionalmente en el campo de la producción de salud y el bienestar, su atención y gestión institucional y la generación de conocimiento socialmente pertinente; b) promover conocimiento crítico con vocación interdisciplinaria; c) contribuir a la formulación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas de salud desde un enfoque de equidad, género y derechos humanos acorde a las necesidades y demandas de la sociedad.

Sigue vigente la discusión a nivel general y en particular en cada Instituto, sobre las propuestas de organización de la estructura docente. Requiere para ello la evaluación de fortalezas y debilidades, tomar decisiones sobre las prioridades de desarrollo académico

del Instituto, la distribución de recursos docentes que permitan ese desarrollo tratando de equilibrar las oportunidades de crecimiento priorizando lo colectivo sobre las carreras docentes personales.

A pesar de las dificultades actuales que tenemos como Instituto, es necesario rescatar los caminos recorridos. Especialmente mencionar el trabajo que se realizó en plenarios docentes que culminaron en un documento sobre los Objetivos Estratégicos pensados para el período 2018-2020. Se plantea como objetivo general “fortalecer el desarrollo académico de la Psicología de la Salud en diálogo con la producción de conocimiento nacional, regional e internacional”. Se plantean 14 objetivos específicos para cubrir las diversas áreas de desarrollo. Para lograr esos objetivos se incluían posibles actividades y metas. Esos objetivos están en plena vigencia y retomarlos significa una base para dar el intercambio y tomar resoluciones que den sentido al Instituto.

Por lo anterior la propuesta de trabajo que se presenta no se instala en un Programa, sino como un proyecto de agrupamiento de docentes y serán las resoluciones institucionales y la discusión colectiva las que definirán la posibilidad de ser en sí mismo un Programa o un Grupo de I+E+D que podrá o no estar asentado en un Programa.

Pertinencia académica y social del Area de conocimiento

La Psicología de la Salud como rama o subdisciplina de la Psicología es la que da el nombre al Instituto. La definición y el respaldo teórico sin embargo podría llevarnos a describir diversas “psicologías de la salud”. La opción sigue siendo la misma que nos llevó a realizar el proyecto de propuesta de creación de Instituto.

En el se establece la adhesión al desarrollo que plantea Morales Calatayud, quien la define como la rama aplicada de la psicología dedicada al estudio de los componentes de comportamiento del proceso salud-enfermedad y de la atención a la salud, poniendo especial énfasis en la identificación de los procesos psicológicos que participan en la determinación de la salud, en el riesgo de enfermar, en la condición y en la recuperación de la salud, fundamentalmente (1997).

Ya en 1994 se funda la Sociedad Cubana de Psicología de la Salud, diferenciándose del énfasis en la enfermedad que mantenía el desarrollo de la Psicología Clínica y la Psicología Médica.

En sintonía, en el Documento Fundacional del Instituto se integra la concepción de Víctor Giorgi que define a la Psicología de la Salud como un proyecto académico profesional y político que propone restituir al estudio, comprensión y transformación de los fenómenos y procesos que ocurran en el ámbito sanitario, los aspectos afectivos, cognitivos, actitudinales vinculares e imaginarios que los seres humanos y los colectivos producen y ponen en juego en el proceso salud-enfermedad-curación y sus instituciones. (Facultad de Psicología, 2018).

El planteo de Enrique Saforcada es otro de los pilares teóricos del Instituto, en cuanto a la adopción de un modelo de atención en salud social expansivo, que implica la comprensión interdisciplinaria de las problemáticas de las personas y comunidades, privilegiar el trabajo en equipo y poner el foco en un conocimiento de perspectiva global que tenga en cuenta los determinantes sociales de la salud.

La formación en psicología desde estas concepciones, implica formar recursos humanos preparados en el ejercicio de la profesión en todos los niveles de prevención, en el campo comunitario y en el sector salud, que colaboren en la construcción de políticas públicas y de salud, generando conocimiento que mejoren la calidad de vida de las personas y su entorno.

La creación del SNIS, basado en la estrategia de APS, se posiciona desde la concepción de salud integral y establece lineamientos para descentrar la atención desde un modelo médico hegemónico. El primer nivel de atención se establece como pilar para el cambio de paradigma estableciendo prestaciones integrales e indicadores de calidad. En el modelo de atención que procura la ley 18.211 se parte de una concepción de salud integral, que implica reconocer que las disciplinas por sí mismas no pueden abordar la complejidad de problemáticas que requieren miradas de diversos saberes, intersectoriales y de trabajo cooperativo que incluya a todos los actores.

Las acciones a privilegiar serán aquellas que promuevan la salud y prevención primaria, que reconozcan los territorios en donde la gente vive e interactúa, y los determinantes sociales en el proceso de salud-enfermedad.

Saforcada (2014) propone el desarrollo del proceso de salud positiva, su vínculo con los determinantes sociales y establece una serie de áreas de actividad empresarial, social y gubernamental que propician las “enfermedades públicas” evitables, a saber: la

atención a la “salud” desde un modelo de atención a la enfermedad que conlleva el aumento en la iatrogenia negativa; la pobreza y su vínculo con el problema del neurodesarrollo infantil; el proceso industrial de los alimentos que conllevan sustancias tóxicas; los problemas habitacionales y el acceso a los servicios públicos; conglomerados sociales urbanos y rurales vinculados a ambientes tóxicos; el parque automotor y el tránsito vehicular; problemas de seguridad vinculados a sistemas carcelarios, narcotráfico y trata de personas; los ámbitos laborales y desempleo; la oferta pública y privada para la ocupación de tiempos de ocio; el desarrollo tecnológico industrial sin previsión de las consecuencias ambientales; la manipulación de la publicidad para incrementar comportamientos consumistas; los desastres artificiales en su mayoría prevenibles; y la falta de articulación entre las áreas de salud, educación, desarrollo social y cultural que promuevan un desarrollo integral.

Es necesario abordar la búsqueda de soluciones para al menos mitigar los riesgos que suponen para un desarrollo humano en ambientes saludógenos, con estilos de vida más saludables y mejor calidad de vida.

En este sentido la propuesta que se presenta supone implicarse en esa búsqueda, realizando aportes a la academia y a la sociedad.

Especificidad del Área de conocimiento

Desde la mirada de la *Gestión Integral de Riesgo* se piensa el riesgo como construcción social y resultado de procesos sociales derivados de modelos de desarrollo y los procesos de transformación social y económica.

Por tanto un evento extremo pone sobre la mesa las vulnerabilidades existentes, les da visibilidad, pero no se generan con el evento. Entre ellas encontramos vulnerabilidad física y material (vivir en zonas de riesgo, pobreza, acceso limitado a los sistemas de salud y producción), social y organizativa (redes sociales de pertenencia o referencia débiles o inexistentes, instituciones ineficaces, falta de confianza en quienes representan organismos, descreimiento), vulnerabilidad motivacional y actitudinal (barreras culturales, religiosas o ideológicas que no favorecen la participación y la posibilidad de transformación, ideas fatalistas).

Los componentes del riesgo están dados por la amenaza puntual o evento extremo (la pandemia por ejemplo), por las vulnerabilidades, pero también por las capacidades, o

sea factores de riesgo y factores protectores.

Es necesario un abordaje de las situaciones desde un enfoque psicosocial y comunitario, en tanto la afectación que se produce tiene origen en la sociedad y no en la persona. En las personas en relación a su entorno. Entonces las reacciones y síntomas que se producen en las personas y comunidades son comunes, normales. Lo extraordinario es el evento, la pandemia. No debemos por tanto patologizar esas reacciones, sino verlas en su contexto. Es imprescindible un abordaje desde la salud integral, un modelo de atención a la salud que tome en cuenta el contexto, la interacción de la persona con el entorno familiar, laboral, comunitario.

Dicho lo anterior podemos encontrar en las personas reacciones cognitivas (no recordar momentos de algún incidente, falta de concentración, dificultad para realizar tareas automáticas), fisiológicas (fatiga, dolor de cabeza, temblores, hiperventilación, presión alta), conductuales (aislamiento, verborrea, impulsividad, no poder seguir u organizar rutinas), emocionales (angustia, ansiedad, miedo, agobio). Estas y otras reacciones como las alteraciones del sueño, estar irritables, etc, se pueden manifestar de modo inmediato o tardía, se van modificando y en general con el tiempo mitigan. Dependerán de la intensidad del impacto, de experiencias anteriores y qué aprendizajes nos dejaron, o si este momento genera situaciones de reumatización, de cuán resilientes somos personal y comunitariamente ante la adversidad.

Esas reacciones y las posibles acciones para mitigarlas, también debemos matricularlas según estemos hablando de NNA, adultos, adultos mayores, personas vulnerables por otras situaciones, o si son personas que están en las primera línea de acción y atención, y no hablo sólo del personal de salud sino de todos aquellos que permiten que tengamos cubiertas necesidades básicas en los momentos más críticos, como lo fue en 2020 el momento de exhortación de cuarentena voluntaria, y las secuelas de la pandemia en este momento en relación con las decisiones políticas adoptadas.

Esta realidad denota cuánto apostó y logró avanzar un país hacia un modelo de atención a la salud que privilegie la acciones preventivas en salud, un modelo social de salud, o si aún el modelo de atención sigue teniendo un mirada desde la patología y centrado en la persona, en lo individual, sin tener en cuenta su interacción con lo que le rodea, con su entorno familiar, laboral y comunitario.

Tenemos que pensar la salud y la resiliencia más allá del sector salud, el sector de la educación es fundamental para este cambio de paradigma. Las acciones de prevención primaria y promoción de salud se da fundamentalmente en los territorios de cercanía, en los centros educativos, y se potencian si son parte de nuestros primeros aprendizajes. Por ejemplo reconocer nuestras emociones y tener herramientas para mitigarlas cuando son negativas.

Los eventos masivos sobre todo tienen un impacto psicosocial que genera incertidumbre, ideas de fatalismo, debilita el modo de ver el mundo y la confianza en el ser humano. Los traumas colectivos suelen romper lazos entre las personas y la comunidad, generan sentimientos de exclusión social, de soledad... las definiciones gubernamentales no nos abarcan, la medida de tiempo de lo urgente difiere entre la necesidad de las personas o colectivos y los tiempos institucionales. Sobre todo cuando nos deja o amenaza dejarnos en situación de precariedad extrema, porque lo que de un lado se ve como respuesta rápida, desde quien lo sufre se ve como llegada tarde.

Entonces decíamos disminuye el valor que nos otorgamos, el mundo puede existir y seguir sin nosotros, hay un quiebre del sentido de coherencia social y predictibilidad del mundo. Hay una sensación de pérdida de control de nuestras vidas o sentimos la necesidad de ceder parte de ese control a otros que esperamos nos brinden soluciones y nos “devuelvan” el mundo que perdimos y aún en un entorno desfavorable nos daba la seguridad de lo conocido.

Se producen cambios en la identidad, pasamos a ser afectados o no por un evento, estar en un grupo de riesgo, o temer perder nuestro trabajo, incertidumbre por no saber si volverán a emplearnos, ser desempleados o inempleables como ocurrió en el 2002 con quienes tenía más de 50 años y se vulneraron sus derechos y trayectoria laboral en post de emplear personas más jóvenes y dispuestas a obtener una retribución salarial mucho menor, cambian modos de vida, nos endeudamos o dependemos de algún subsidio, vemos truncados proyectos en los cuales invertimos dinero, energía y esperanza, somos desalojados o debemos mudarnos lo cual afecta nuestra identidad territorial que conlleva al desarraigo, pérdida de raíces. Tenemos entonces nuevas etiquetas, somos y dejamos de ser.

Esto conlleva a pensar y ver qué acciones se toman para limitar la posible repetición de consecuencias que dejaron otras crisis, en las economías familiares, que se

vio reflejada en un aumento de suicidios sobre todo en la franja de hombres que mencionaba antes como inempleables, la depresión, que ya son un problema de salud pública hoy y antes de la pandemia.

En función de lo anterior se suceden pérdidas en grados de libertad, de participación, cedemos derechos laborales en pro de conseguir o mantener un empleo.

Entonces desde el enfoque psicosocial y comunitario ponemos el foco en el fortalecimiento social y organizativo, en fortalecer actitudes y habilidades de personas y comunidades, como modo de romper el espiral de vulnerabilidad y apuntalar capacidades, construir resiliencia personal y colectiva.

Por ello es necesario en las acciones que se generen, el resguardo de la dignidad de personas y comunidades y que sean ellos quienes tengan el control de sus vidas y definan sus caminos a futuro, que estén incluidos en las decisiones que se tomen y los involucren. No en el sentido de hacerlos responsables de la situación en la que se encuentran, sino en que las salidas que se proponen no generen pérdida de grados de libertad.

En este momento en donde el COVID nos atraviesa, las consecuencias en la salud mental van a ir mucho más allá de un posible control del virus y el país aún mantiene un deber en la adecuada atención de la salud mental desde un enfoque de integralidad de la salud.

Por lo anterior las líneas de trabajo se asientan en el marco general de la Psicología de la Salud y en la mixtura y abordaje integral de la Psicología en emergencias y desastres, la Gestión Integral de Riesgo con enfoque psicosocial, la Psicología ambiental y comunitaria.

5. Proyección en la carrera docente

Este es el primer período en que se ocupa el cargo de profesora agregada, y como ya mencionamos a la hora de la presentación del Plan tendremos sólo un año de desempeño antes de considerar la solicitud de renovación en el cargo. Por tanto la proyección en el cargo es a corto plazo y nos parece prudente que así sea. Creemos necesario asentarnos en el nuevo cargo antes de pensar en un ascenso a grado superior, más allá de si esto fuera posible.

En cuanto a nuevos estudios de posgrado, aún no se ha definido lo que será más conveniente para la proyección académica que se pretende. El recorrido por la Maestría de Psicología Social, más allá de los inconvenientes institucionales que conlleva una maestría que comenzaba a impartirse, no contó con contenidos específicos de interés para las líneas de desarrollo académico que se pretenden profundizar. La formación específica fue obtenida en primer término por la especialización respaldada por la Universidad Complutense de Madrid y cursos de profundización brindados por ejemplo por la Universidad de Chile y la Universidad de Barcelona. Por tratarse de un área de conocimiento novedosa en el país no se encuentran profesionales con grado de doctorado y afinidad con la temática que tengan conocimientos específicos. Durante los estudios de maestría, si bien contamos con un tutor español con excelente nivel académico y profesional, fue una cursada en bastante soledad al no haber otros estudiantes con proyectos afines. Concretar la Maestría en Psicología de la Salud creemos que aseguraría que ello no ocurra.

La búsqueda que se viene haciendo hacia posibles estudios de doctorado, conlleva el vínculo con equipos de investigación ya consolidados en otros países, para obtener sugerencias. Al momento no se ha encontrado un doctorado que ofrezca líneas de investigación en temáticas de interés o en algún caso se ha descartado por no contar con los requisitos que se solicitan. Sí se están abriendo Maestrías por ejemplo en Psicología Ambiental, diplomas y especializaciones de interés. Por tanto la idea es solicitar recomendaciones a los colegas que mencionamos sobre la mejor forma de avanzar en la formación y tomarnos los tiempos necesarios para ello. Pretendemos que ello no sea algo forzado sino también un camino de disfrute y convencimiento.

6. Referencias bibliográficas

1. AAVV.(1998) **Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.** UNESCO, París.
2. Asociación de Docentes de la Universidad de la República (2017) **Proyecto de reforma del Estatuto del Personal Docente de la Udelar.** Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/>
3. Arocena R (2014) **Trabajando por una Segunda Reforma Universitaria: la**

Universidad para el Desarrollo. Recuperado/de:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/memoria_del_rectorado_2006-2014.pdf

4. Bianchi, D., Loarche, G. y Pierri, L. (1998) **Aprendizaje y producción. Docencia e investigación en el espacio curricular.** IV Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Montevideo.
5. Bruner; J. (1988) **Realidad mental y mundos posibles.** Gedisa. Barcelona.
6. Carrasco, J.C. (1991) **El desafío educativo en el Uruguay de hoy.** Revista del Colegio y Liceo Latinoamericano. Montevideo.
7. **Estatuto de Personal Docente** (2021). Universidad de la República.
8. Facultad de Psicología de la Universidad de la República (2018) **Instituto de Psicología de la Salud.** Recuperado de: <http://psico2.psico.edu.uy/salud>
9. Facultad de Psicología de la Universidad de la República (2018) **Psicología cuenta y da cuenta: Ajustes al Plan.** Recuperado de: <http://psico.edu.uy/noticias/psicologiacuenta-y-da-cuenta-ajustes-al-plan-de-estudio>
10. Fortes del Valle, M. **El proyecto docente como herramienta de calidad en la docencia universitaria.** Universidad de Valencia (repartido).
11. Giorgi, V. (2013) **Crisis, migración y resiliencia.** II Jornadas Universitarias de Psicología en Regional Norte. Salto.
12. Lavell, A., Mansilla, E., Maskrey, A. y Ramírez, F. (2020). **La construcción social de la pandemia COVID-19: desastre, acumulación de riesgos y políticas públicas.** Panamá: La Red. Recuperado de: <https://www.desenredando.org/covid19/Construcci%C3%B3nsocial-pandemia-Covid19-desastre-riesgo-politicas-publicas-RNI-LA-RED-23-04-2020.pdf>
13. Ley Nro.12549 **Ley Orgánica de la Universidad de la República**, Diario Oficial de Uruguay, Uruguay, 29 de Octubre de 1958
14. Loarche, G. (2020). **Aportes de la psicología para pensar la identidad y arraigo ambiental.** En: Derechos humanos y medio ambiente. RETEMA e INDDHH. Montevideo
15. Loarche (2020). **Proyecto de trabajo para la aspiración al cargo de Profesora Agregada,** Facultad de Psicoogía, Universidad de la República, Uruguay.
16. Morales Calatayud, F (2012). **Psicología de la Salud. Realizaciones e Interrogantes tras cuatro décadas de desarrollo.** PSIENCIA Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 4 (2), 98-107.
17. Sabater, F. (1997) **El valor de educar.** Madrid. Ariel.

18. Saforcada, E. (1999) **Psicología Sanitaria**. Ed. Paidós, Buenos aires.
19. Saforcada E (2012) **Psicología Sanitaria. Historia, Fundamentos y Perspectivas**. Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica 4(2), 120-130. Recuperado de: <http://www.psiencia.org/ojs/index.php/psiencia/article/viewFile/96/137>
20. UNESCO (1998) **Declaración Mundial sobre la educación en el Siglo XXI: visión y acción y Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior**. Aprobados por la Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Octubre, 1998. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/JULIA/Psicolog%C3%ADa%20y.html>
21. Villegas, J. y otros. **Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas** (vol. II), SIP.