

NUEVOS RUMBOS
PROPUESTA DECANATO 2015-2019
Prof. Joaquin Rodríguez Nebot

1. La Facultad de Psicología y la UdelaR: principios básicos.

La presente propuesta se desarrolla a partir del siguiente análisis situacional de la Institución:

Entendemos que la Facultad de Psicología debe integrar lo convergente y lo divergente en su producción.

La Facultad de Psicología alberga en sí poderosas contradicciones, conflictos e intereses que se condensan en competencias académicas, de investigación, profesionales, disputas territoriales y programáticas, institucionalización de carrera docente y diversos órdenes de legitimación (P. Bourdieu, 2008).

La Psicología como disciplina no funciona con un sólo método unívoco de investigación, así como también no existe una teoría totalizante que pueda dar cuenta del devenir de la subjetividad psicológica (F. Guattari, 2013).

En este sentido consideramos que toda epistemología tiende a ser compleja y multifocal, multi-nodal, polivalente y divergente (E. Morin, 2011).

Entendemos a la Psicología como una ciencia narrativa en su máxima expresión (I. Prigogine, 1996).

Esta propuesta tiene la intención de resolver las tensiones que se originan en los campos de enseñanza, investigación y extensión. Dichas tensiones producen, al mismo tiempo, aporías y paradojas

que alimentan el imaginario social de la Facultad, incluyendo a todos los órdenes y cristalizándose en políticas académicas, no exentas de luchas de poder y saber (M. Foucault, 2009).

La Universidad, nos guste o no, es un aparato de Estado (L. Althusser, 1977) que está al servicio de múltiples intereses, y que tiende a homogeneizarse en el establecimiento de políticas académicas.

La sabiduría de algunas instituciones universitarias (v.g.: the Ivy League) estriba en guardar, contener y sostener en su interior la divergencia teórica y práctica, ya que todo tipo de homogeneización y de hegemonía tiene la tendencia a construir y desembocar en el nepotismo burocrático que impide la producción y la novedad científica.

En este sentido, cuanto mayor sean las divergencias de los esquemas referenciales y más específico el campo de prácticas, mayor producción y novedad científica se obtiene (E. Pichón Riviére, 1977). Por el contrario, al caer en esquemas dogmáticos en donde se afirma exclusivamente la doxa, la producción se transforma en una paráfrasis eterna, en donde la abducción hipercodificada impone y anula el pensamiento crítico y divergente.

Durante la década de los 90 la Facultad de Psicología se caracterizó por la apertura de diferentes orientaciones y corrientes psicológicas, que a su vez, se vio retroalimentada por la enorme sinergia entre prácticas de Servicios, extensión y enseñanza. Durante ese período la Facultad realizó una política de extensión abierta a la comunidad cuestionando así los paradigmas instituidos, contribuyendo, de esta manera, a un movimiento instituyente que vino a complejizar y construir otras opciones en lo académico. Dicho

proceso confluye en la década de los 2000, en la institucionalización de los posgrados y en la sistematización de la investigación.

La UdelaR se ha caracterizado por una sensibilidad sobre lo social como pocas universidades del planeta. Esto permitió desarrollar algo único y singular: una política integral en la formación de un profesional e investigador, comprometido con su medio social. En la extensión, trascendiendo la simple prestación de servicios, se posibilita construir una modalidad de investigación y enseñanza diferenciada del resto de las universidades de la región, como una forma ética de estar en lo social y para lo social. La integralidad del quehacer universitario (extensión, investigación, docencia) posibilita volcar y ajustar la producción de los conocimientos a la demanda social y viceversa.

2. Situación actual: analizadores institucionales.

El Decanato pasado en su Agenda de Transformación Académica de la Facultad, ha avanzado en los siguientes puntos¹:

- la unificación de los cargos docentes;
- la regularización de la carrera docente a través de llamados LLOA y de pasaje de cargos interinos a cargos en efectividad;

¹Ver documentos de la “Agenda de Transformación Académica”, disponibles en: <http://www.psico.edu.uy/institucional/agenda-de-transformacion-academica>

- la mejora continua del Sistema Integrado de Grado, Formación Permanente y Posgrado, a través de una multiplicidad de ofertas formativas;
- el desarrollo disciplinar de la Psicología, a partir de un crecimiento de la construcción interdisciplinaria y de un mayor compromiso con las políticas públicas y las políticas sociales;
- el desarrollo académico de la Psicología Universitaria en el interior del país;
- la mejora en las condiciones edilicias y en las condiciones materiales de trabajo y de estudios (v.g.: acceso libre a internet y a portales de investigación, el aumento de soportes multimedia instalados en forma permanente, la creación de una sala para actividades psico-corporales, el desarrollo de un campus virtual con participación de todas las unidades académicas, etc.).
- la creación de secretarías académicas (v.g.: la creación de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamiento Nacional e Internacional (SAGIRNI) y la Secretaría Académica de Grado, Formación Permanente y Posgrado).
- la creación, el desarrollo y el fortalecimiento de los centros de investigación (v.g.: CIC-P, CIBPsi, CIPSOICO).
- la integración de estudiantes de grado y de maestrandos a los Programas de los Institutos y a los Centros de Investigación;
- la instalación de Comisiones de Grado y de Posgrado, y de la Comisión de Carrera de la Licenciatura;
- la creación e instalación del nuevo Plan de Estudios 2013.

De las entrevistas calificadas que realizamos con integrantes de los tres órdenes, lo que emerge claramente como analizador es que hay que modificar el desviante organizacional-ideológico (Lourau, 1975) en el cambio de cultura que se impuso en la organización. El mismo implicó un recambio generacional con altos costos de sufrimiento y de estrés, y además la instalación de un clima organizacional productivista de estilo fabril individualista y escasamente solidario.

En los últimos años hemos “comprado” e impuesto un paquete de saberes pre-diagramados y formateados, con impronta y estilo escritural unívocos y los hemos instalados como hegemónicos, permitiendo escasamente otro tipo de modelos de investigación y de escritura. Sabemos por experiencia las aporías y contradicciones que se arrojan en estas formulaciones doctrinarias sobre la disciplina. La Psicología cuenta con un registro muy amplio de métodos de investigación muy disímiles unos de otros, ya que la misma soporta una tensión entre los mas pragmático a los aspectos mas artísticos de la actividad de la subjetividad. En la década de los noventa el affaire de Sokal (Sokal y Bricmont, 1996) demostró las fragilidades de los sistemas de regulación y arbitraje. Al tiempo que denunciaba la situación el mismo quedaba implicado en su denuncia.

Por lo tanto, hemos caído en una forma de control de saberes con una fuerte exigencia en relación a la gestión de la Facultad. A saber: se ha desarrollado a lo interno de la institución una hiperburocracia del control, un clima de trabajo a destajo, evaluaciones sesgadas exclusivamente a los títulos cuaternarios, controles horarios, y dictados de clase de 4.30 horas independientes de la carga horaria del docente, diagramando así una nueva concepción de neo-

management (de Gaulejac, 2012) que produjo un fuerte impacto en el cuerpo docente y en el cuerpo de los docentes. Desde esta concepción, el docente universitario está calificado si tiene el aval de la CSIC, de la revista arbitrada de turno, exclusivamente con titulaciones cuaternarias. Todo lo demás es escasamente considerado. Corremos el peligro de generar una burocracia que, paulatina y constantemente, se empodera de las palancas propias de gestión, creando un clima de malestar y sufrimiento, en orden de una supuesta eficacia y eficiencia productivista. Desde cuestiones simples, como el enorme tiempo de trabajo dedicado a llenar informes y formatos de control, a la creación de cargos de dirección académica que no cuentan con los soportes administrativos adecuados. Los docentes se ven compelidos, en gran parte del tiempo, a realizar tareas administrativas, desarrollando un estado de desgaste, queja y padecimiento, produciendo una cultura de la mortificación (Ulloa, 1995).

Con esto no queremos decir que todo pasado fue mejor. Por el contrario, el pasado institucional estuvo diagramado por lo artesanal, por el bajo desarrollo de la gestión organizacional, por la falta de personal y por un magro presupuesto no acorde a las necesidades institucionales.

En cuanto al presupuesto hay que tener en cuenta que la disponibilidad salarial en aquella época era muy escasa. Dicho déficit los gobiernos del FA, lo han subsanaron parcialmente. En este sentido no servía de mucho tener una DT, ya que no se percibía por la misma un salario consistente. Por ello el plantel docente de la Facultad tenía un sistema de contratación parcial, de escasa carga horaria y no efectividad, ya que los ingresos se compensaban trabajando en el ámbito privado y profesional. Hay

que tener en cuenta que el próximo Decanato no va a contar con el presupuesto anterior. Y que, por lo tanto, debemos elaborar otras estrategias para la consecución de nuevas formas de capitalización.

El Decanato pasado pudo realizar grandes cambios ya que contó con un flujo presupuestal considerable como ningún otro Decanato tuvo en la historia de la Facultad. Logrando entonces conformar un staff docente estable y de buen rendimiento académico en los certificados y titulaciones. Aunque sería conveniente no soslayar que esta búsqueda de titulaciones se realizó con la amenaza de desempleo sino se obtenían las acreditaciones correspondientes. Este registro imaginario sometió al personal docente a una quita de energía que se expresó, radicalmente, en la actividad de enseñanza, y específicamente, en la merma de los Servicios y de las actividades de Extensión universitaria, produciendo un giro institucional que obligaba a devenir investigadores en proyectos individuales (v.g.: proyectos de tesis de Maestría y/o Doctorado).

En el Decanato pasado, la Facultad sufrió un proceso de altísima burocratización administrativa, que los sistemas informáticos instalados no llegaron a resolver. Con la creación de cinco Institutos, tres Centros de Investigación, una Dirección Académica de Grado y una Comisión de Posgrados, sumada al crecimiento de la población estudiantil y al decrecimiento de la población docente, podemos concluir que el personal administrativo ha tendido permanentemente a colapsar, por lo intrincado de los procedimientos burocráticos, sin poder resolver la tensión entre masividad y masificación. Como resultado de esto el plantel docente termina realizando una enorme cantidad de procedimientos administrativos muchos de ellos redundantes en sistemas de control, como forma de compensación al déficit administrativo (v.g.:

desde tareas simples como grapar parciales hasta completar mensualmente la ficha horaria de control de asistencia).

Otro analizador es que nos enfrentamos a un cambio generacional caracterizado por intenciones de descartar “lo viejo”, ya que lo mismo deja de ser considerado como valioso, exigiendo a los docentes de mayor experiencia profesional a que realicen una Maestría o Doctorado, si desean preservar su fuente laboral. Este viraje institucional instala en el cuerpo docente la sensación de una subjetividad descartable sino se “acomoda el cuerpo” a los nuevos requerimientos institucionales. Sin embargo, es muy claro que la Ordenanza del CDC contempla este aspecto, en el cual los docentes de grado superior pueden desarrollar actividades de enseñanza y de tutorías en los posgrados. Pero en nuestra Facultad, poco a poco, en la medida en que van egresando nuevos Magisters y Doctores, aquellos profesores más experimentados que no se adscriben a la norma, van perdiendo dichas facultades. Por otro lado hay que tomar en cuenta que en otras Universidades lo que se le exige a los docentes veteranos es un paper o artículo publicado o similares.

Otro analizador es la velocidad del cambio institucional. En otras universidades se toma procesualmente treinta años, para la creación de líneas estratégicas y para la conformación de sólidos equipos de investigación. Esto se contrapone a la urgencia uruguaya de querer realizarlo en ocho años. Sin tener en cuenta que lo que hace a una institución y su reconocimiento científico, es el rescate de su pasado y de sus generaciones que la precedieron. Este problema no sólo le compete a la Facultad de Psicología sino también a la UdelaR en su conjunto. Recién a principios de siglo XXI el CDC conformó el reglamento final para Doctorados,

Maestrías y Especializaciones, y su formato exigentemente escolarizado no habilita otros movimientos.

Con respecto al analizador de la numerosidad de estudiantes en nuestra institución, creemos que es generado, entre otros factores, por el hecho de que la Psicología se está presentando como una disciplina con amplias posibilidades de trabajo profesional y de inserción laboral. Este acontecimiento coincide, en los gobiernos del FA, con un requerimiento de servicios de nuestra profesión por parte de instituciones como el MIDES, MEC, MSP, Poder Judicial, Ministerio del Interior, etc., como nunca se ha visto antes. Lo que deriva, en el imaginario social, en una proyección de la Psicología como una carrera muy recomendable para las nuevas generaciones, como se percibe tanto en los datos relevados en el censo 2014, como en el aumento creciente de la matrícula estudiantil de los últimos años. Probablemente esta demanda laboral entre en una meseta y se equilibre. Lo mismo puede ocurrir con los cargos de investigadores académicos en Psicología, que no van a superar los 300 en nuestro país, y en el transcurrir de los próximos años queden ocupadas todas las plazas existentes. Si a esto le sumamos el alto nivel de egresos anuales de la Licenciatura, se impone la idea del sesgo profesionalista de nuestra carrera. Este es un debate que tiene que darse en el co-gobierno de las Facultad, relacionado al perfil del egreso del Lic. en Psicología. Discusión pendiente, mucho más aun con la instalación del nuevo plan 2013, que no puede soslayarse a partir de un funcionamiento lógico práctico diagramado por lo fáctico de la numerosidad y de la masa crítica de egresados que producimos profesionalmente.

Tenemos una población medianamente estable de 11500 estudiantes regulares, siendo una de las inscripciones más altas de la UdelaR ¡y un plantel docente que no supera los 300!

Nuestra estrategia para el Decanato consiste en elaborar una propuesta de enseñanza, investigación y extensión, en un entramado de acciones en red, que permita el pasaje de la numerosidad masificante (el anonimato, la anomia, etc.) a la pluralización y a la singularización, oponiendo así a la masa la multitud (M. Hardt y T. Negri, 2004) y los procesos de singularización tanto individuales como colectivos (F. Guattari, 2013).

3. Propuestas

Suscribiendo en todos sus términos la Plataforma del Orden Docente para la Elección de Decano 2015, a continuación desarrollaremos brevemente nuestra propuesta a implementarse con los aportes de los distintos órdenes y en el ejercicio del co-gobierno.

3.a) Plan de Estudios.

Hay que realizar una evaluación del Plan de Estudios, durante el año 2015 y a mediados del 2016 tener una idea clara de su rendimiento académico, revisando los contenidos del Plan. Nuestra propuesta es mantener la matriz, cambiando y perfilando los contenidos básicos de la disciplina.

En las entrevistas con colegas docentes y con estudiantes lo que se observa es la dificultad de armar sistemas conceptuales más coherentes en su aplicación didáctica, sumado a la ausencia cada vez mayor de prácticas en Servicios y en Extensión.

El título de la Licenciatura se encuentra desdibujado, siendo analógicamente un mero carné de pertenencia, ya que no están desarrolladas las competencias de dicha titulación en relación a las otras titulaciones subsecuentes (Diplomados, Especializaciones, Maestrías y/o Doctorados, etc.)

El plan se subdivide en dos partes de cuatro semestres cada una.

En los primeros cuatro semestres se trabajarán las bases fundamentales de la disciplina.

En el plan actual se han detectado una serie de problemas, entre otros, y a modo de ejemplo se constata que:

- a) los semestres funcionan efectivamente como cuatrimestres, ya que se reducen a 17 clases de hora y media;
- b) la carga horaria de las UCO es baja para la dimensión de los programas temáticos;
- c) hay una sub-ocupación de la plataforma EVA.

Nuestra propuesta consiste en:

- 1) Que cada Instituto defina más allá de sus Programas, cuales son los conceptos básicos y prioritarios que deben de instrumentarse en las UCO.
- 2) Proponemos para las UCO, el siguiente dispositivo siempre y cuando el plantel del instituto y la numerosidad estudiantil lo permita:

2a) Realizar un teórico central en dos clases de hora y media por semana en dos franjas horarias (mañana y noche). Los mismos serían consecutivos y sin repetición temática, totalizando así tres horas de clases teóricas centrales. Las mismas serían grabadas y subidas a la plataforma EVA semanalmente.

2b) Que los estudiantes que desean profundizar en las temáticas centrales con docentes de referencia, y que a su vez quieren e intenten exonerar el curso, se inscriban en grupos prácticos semanales de 40 estudiantes aproximadamente.

Esta modalidad permite reinstalar los equipos docentes en torno a la enseñanza, coordinando necesariamente las actividades para reajustar permanentemente los contenidos teórico-prácticos de los programas.

3.b) Estudiantes.

Como consecuencia de la numerosidad, al momento del comienzo de la Carrera, se instrumentará un dispositivo propedéutico de dos semanas, para el acompañamiento del ingreso a la Facultad.

No sólo debemos garantizar el ingreso formal sino también acompañar y sostener las condiciones de accesibilidad al sistema de formación.

Dicho dispositivo se repite al finalizar los cuartos y quintos semestres para trabajar las guías de orientación del estudiante en sus futuras elecciones vocacionales dentro del Plan.

A partir del cuarto semestre sería deseable apoyar a que el estudiante profile su opción vocacional dentro de la Carrera, para lo

cual se promoverá el pasaje de la numerosidad a lo singular, articulando grupos pequeños ligados a las Prácticas de Extensión y Servicios, y a los proyectos de investigación.

3.c) Titulaciones terciarias.

Se propone la instrumentación en el Plan de cuatro titulaciones terciarias:

- 1) Acompañante terapéutico.
- 2) Coordinador de grupos.
- 3) Tallerista socio-comunitario.
- 4) Tallerista socio-educativo.

Las Tecnicaturas se formalizarán con otorgamientos de créditos para la Licenciatura, siendo los mismos válidos también para los posgrados; de esta manera se hacen extensivos los créditos, ponderándolos del pregrado a posgrado. Las Tecnicaturas estarán articuladas con los programas de investigación y los servicios a la comunidad y la Extensión.

Las Tecnicaturas se implementarán en el Módulo de Prácticas y Proyectos a partir del quinto semestre con una carga de 40 créditos, que se ampliarán con 20 créditos de Articulación de Saberes y con 10 créditos de Seminarios Optativos del 6o. y 7o. Semestre. La acreditación final de las Tecnicaturas finalizarán en el 7o. Semestre promediando un total de 70 créditos máximo.

De esta manera Articulación de Saberes y los Seminarios Opcionales quedarán coordinados junto a la prestación de Servicios.

Los docentes de la Tecnicaturas provienen de los Programas de los Institutos y tendrán una coordinación transversal entre los mismos. Cada Tecnicatura contará con un programa temático cuyos contenidos se desarrollarán a través de las comisiones co-gobierno a fundar. Los créditos otorgados y el diploma podrá ser avalada posteriormente luego del egreso de la licenciatura, para el ingreso en especializaciones afines o Maestrías.

3.d) Servicios.

Se propone que cada Instituto promueva la instalación de equipos de prestación de Servicios. Los mismos articularán Contratos de Obra y Convenios con diferentes organismos del Estado y/o privados, teniendo siempre una contraprestación económica.

Del dinero que ingrese se establecerán los porcentajes para la administración del mismo entre los Institutos y sus Programas, los Centros de Investigación y la administración central de la Facultad. Se pretende a través de esta modalidad heterogestiva del dinero superar las limitaciones presupuestales.

Esta modalidad de Servicios quedará incluida en el pregrado a través de las Titulaciones Terciarias, y en el posgrado en las especializaciones correspondientes y/o en las maestrías profesionales.

3.e) Posgrados.

Creemos importante revisar y reformular la gestión organizativa de los posgrados, creando un Departamento que se ocupe de todas las actividades de posgraduación, con un fuerte y ágil soporte administrativo, fortaleciendo los sistemas de Dirección.

A lo ya existente en materia de posgraduación se propone continuar con el Sistema Integral de Equivalencias de Créditos en la Formación Permanente, agregando dos nuevas propuestas:

1) La creación de los CAP (Cursos de Actualización Permanente) arancelados. Los mismos serán de un semestre, con otorgamiento de créditos validos para todo el Sistema. De los mismos participarán docentes de la Institución, así como docentes de otras instituciones públicas y/o privadas, como se desarrolló otrora en la Unidad de Formación Permanente para Graduados (UFPG).

2) La creación de Maestrías Profesionales (v.g.: Maestría en Psicoterapia) de carácter gratuito. Las mismas serán de un máximo de tres semestres, con créditos válidos para todo el sistema y que pueden ser una continuación de las Especializaciones en curso.

3.f) Centros de Investigación y Servicios a la comunidad.

Actualmente la Facultad cuenta con tres centros cuyo eje principal estriba en la investigación. Desde esta propuesta creemos que es necesario mantenerlos, pero desarrollando la capacidad de prestación de Servicios a la comunidad y la promoción de Convenios,.

Estos Centros estarán constituidos con diversos programas y proyectos de investigación, articulados, a su vez, desde su capacidad de prestación de servicios.

3.g) Egresados.

Se desarrollarán actividades que promuevan la integración y la participación activa de los egresados dentro de la Facultad.

Durante 2015 y 2016 se harán los llamados correspondientes para las Competencias Notorias y Actuación Documentada (aprobadas por el Consejo) para la habilitación, titulación y acreditación que permitan ingresar al Sistema de Equivalencia de Créditos en la Formación Permanente y en los estudios de posgraduación.

Los egresados podrán participar como docentes, en función de sus capacidades, en los posgrados y especialmente en los cursos de actualización permanente (CAP).

Se reactivará el Convenio con la CPU para la atención psicoterapéutica de los estudiantes de Psicología con honorarios diferenciales.

Se realizarán actividades curriculares conjuntas con asociaciones científicas y/o federaciones de instituciones científicas.

Referencias Bibliográficas:

Althusser, L. (1977). *Para leer el capital*. México: Siglo XXI.

Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. México: Siglo XXI.

De Gaulejac V. (2012). *La recherche malade du management*. Paris: Quaa.

Foucault. M. (2009). *El gobierno de sí y de los otros*. México: Fondo de cultura.

Guattari, F. (2013). *Líneas de fuga*. Buenos Aires: Cactus.

Hardt, M. y Negri, T. (2004). *Multitud*. Barcelona: Debate.

Lourau, R. (1975). *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.

Morin. E. (2011). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

Pichon-Riviére. E. (1977). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Prigogine, I. (1996). *El fin de las certidumbres*. Santiago de Chile: A. Bello .

Ulloa.F. (1995). *Novela clínica psicoanalítica*. Buenos Aires: Paidos.

Sokal. A, Bricmont. J. (1996). *Imposturas intelectuales*. Barcelona: Paidos.