



Facultad de Psicología
Universidad Nacional de Córdoba



**IV Congreso Internacional y
VII Congreso Nacional de Psicología**

CIENCIA Y PROFESIÓN

Editado por:

**Flavia Galaverna, Lucía Montero, Luciano Lo Presti,
María Belén Delbazi Paz, Iván Laurenci Roca, Sofía Arjol,
María Laura Del Boca y Cecilia Ferrero**

CAMBIO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE UNA EMPRESA PRIVADA ARGENTINA

Ponencia. ID73

Diego Mansilla Galdeano¹, Silvia Aguirre²

¹Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Psicología. Psicología Organizacional. Córdoba Argentina.

²Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Psicología. Córdoba Argentina.

Resumen

Las organizaciones, y en particular las empresas privadas, se encuentran atravesadas por diversos desafíos vinculados a la globalización, desarrollo tecnológico, las nuevas subjetividades laborales y la sofisticación del discurso neomanagerial provisto por el capitalismo neoliberal. Los principales ejes de transformación se encuentran centrados en la responsabilidad social empresaria y la sustentabilidad en el contexto. Sobre esto último, los esfuerzos apuntan a posibilitar el desarrollo sostenible de las empresas contemplando y conteniendo el impacto ecológico, económico y social. En Argentina estos cambios, incentivados por la lucha de diversos movimientos sociales, tuvieron su respectivo impacto en el ámbito legislativo y en las prácticas culturales organizacionales, promoviendo la generación de importantes cambios en los valores y conductas en distintas empresas. La gestión de las diversidades (INADI, 2020) se presenta como una necesidad de muchas organizaciones en Argentina para visibilizar y acabar con las distintas formas de violencia que limitan el desarrollo saludable de lxs trabajadorxs. Seguir las recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales en materia de trabajo y empleo digno (OIT, 2019) es una de las metas de una pequeña proporción de empresas, pero esto posee un gran impacto social debido a las dimensiones que son abarcadas. En orden de acompañar la decisión de una empresa de telecomunicaciones local y posibilitar este cambio cultural enunciado, en enero del año 2019 se inició una serie de actividades desde el marco de la psicología organizacional, que se mantienen hasta la actualidad. El presente artículo tiene como objetivo desarrollar esta experiencia reflejando algunos momentos generales de intervención: Identificación de la demanda y población a intervenir. Diseño de instrumentos y relevamiento organizacional. Investigación conceptual y elaboración de ECRO. Elaboración de informe diagnóstico y propuesta de intervención. Realización de talleres presenciales para el cambio organizacional con perspectiva de género. Análisis de la experiencia y retroalimentación organizacional.

Palabras claves: CAMBIO ORGANIZACIONAL; GÉNERO; DIVERSIDAD

Abstract

At present, organizations, and particularly private companies, face challenges related to globalization, technological development, new work subjectivities and the sophistication of the neomanagerial discourse provided by neoliberal capitalism. Currently, the main pillars for transformation are centered in corporate social responsibility and sustainability. In this sense, efforts aim to foster the sustainable development of companies by considering and containing their ecological, economic and social impact. In Argentina, these changes were advanced by different social movements and they had an impact in the legal field and in the cultural organizational practices, thus generating an important change in values and behaviors in different companies. Diversity management (INADI, 2020) presents itself as a need of many organizations in Argentina, to shed light on and eradicate the varied forms of violence that limit workers' healthy development. To follow recommendations by national and international organizations regarding decent work (ILO, 2019) is one of the goals of a small proportion of companies, but it has profound social impact due to the dimensions it encompasses. In order to accompany the managers of a local telecommunications company and enable this cultural change, a series of activities of organizational diagnosis-intervention from the perspective of work and organizational psychology were implemented from January 2019 to the present moment. The aim of this paper is to provide an overview of this experience by addressing some general moments of intervention: 1. Identifying consulting requirements and population. 2. Designing instruments and conducting organizational assessment. 3. Conducting research for elaborating an Operative Referential Conceptual Scheme (ECRO, for its acronym in Spanish). 4. Elaborating a diagnostic report and a proposal for intervention. 5. Carrying out workshops for organizational change with gender perspective. 6. Analyzing the experience and obtaining organizational feedback.

Key words: ORGANIZATIONAL CHANGE; GENDER; DIVERSITY