

EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO LABORAL/ORGANIZACIONAL EN CUBA. RETOS A LA FORMACIÓN

*THE PROFESSIONAL PROFILE OF THE LABOR/ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN CUBA.
CHALLENGES IN TRAINING*

Arianne Medina Macías

Adalberto Avila Vidal

Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba.

RESUMEN

El desarrollo de la psicología laboral y de las organizaciones se ha potenciado en las últimas décadas debido a factores macrosociales, cambios acontecidos en la comunidad organizacional que demandan de estos profesionales y el incremento de la oferta de acciones desde el espacio profesional y académico. Empresarios, directivos y trabajadores, tanto del sector estatal como no estatal, han ampliado la representación que se tiene del aporte que el psicólogo puede hacer a la organización, lo que se refleja en el incremento sostenido de la demanda de estos profesionales en el plan de plazas de ubicación laboral, las prácticas preprofesionales y la formación de posgrado. Esto supone retos para la formación académica, en términos de mayores niveles de competencias, alineación entre el pregrado y el posgrado a partir de la formación por competencias, vínculos más estrechos universidad-instituciones, mayor aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, compromiso social y ética profesional.

Palabras clave: formación por competencias, perfil de la psicología laboral y de las organizaciones, posgrado, pregrado, retos a la formación.

ABSTRACT

The development of work and organizational psychology has been boosted in the last decades due to macro-social factors, changes in the organizational community

that demand these professionals and the increase in the offer of actions from the professional and academic space. Businessmen, managers and workers, both in the state and non-state sector, have broadened the representation of the contribution that psychologists can make to the organization, which is reflected in the sustained increase in the demand for these professionals in the job placement plan, pre-professional internships and postgraduate training. This poses challenges for academic training, in terms of higher levels of competencies, alignment between undergraduate and graduate programs based on competency-based training, closer university-institution links, greater use of information and communication technologies, social commitment and professional ethics.

Keywords: *competency-based training, occupational and organizational psychology profile, graduate, undergraduate, challenges to training.*

INTRODUCCIÓN

Es un inmenso placer la oportunidad de compartir con estudiantes y colegas nacionales e internacionales algunas reflexiones acerca de la situación actual del perfil profesional del psicólogo laboral y organizacional en Cuba, así como los retos que supone para la formación de pregrado y posgrado la ampliación e incremento creciente de la demanda de estos profesionales.

La psicología laboral y de las organizaciones es una disciplina aplicada que se ocupa del estudio de los aspectos subjetivos manifestados y conformados en, y a través de, la actividad laboral en una organización concreta (Comisión Nacional de la Carrera Psicología, 2017). Entre las tareas más frecuentes de esta especialidad se encuentran: el diagnóstico organizacional, las prácticas integradas de gestión del capital humano; la gestión de la seguridad y salud laboral; mejorar la comunicación, el rendimiento de los equipos de trabajo, las relaciones intersubistemas, el desempeño de gestores y directivos; estudios de cultura, clima, del comportamiento de consumidores y clientes, de identidad e imagen corporativa; diseño de proyectos y programas de desarrollo para la efectividad organizacional ante necesidades de cambio e innovación y las exigencias de los actores y entornos económico, ambiental, político, cultural y social (Díaz Pérez, Martínez Rodríguez, Medina Macías & Avila Vidal, 2020). El perfil profesional del psicólogo laboral/organizacional abarca un amplio espectro de funciones y tareas.

Antes de continuar, una declaración necesaria. La delimitación de áreas de actuación o especialidades del perfil profesional de la psicología obedece a tendencias derivadas de la simplificación necesaria para

la investigación y la enseñanza, en las cuales es más fácil investigar o aprender un conocimiento si este se encuentra fragmentado. No obstante, la realidad misma es integrada y compleja (en número de variables e interacciones entre ellas). Así, los objetos de estudio requieren, para su mejor comprensión, de miradas y perspectivas multi, inter y transdisciplinarias, más allá, incluso, de la ciencia psicológica. De esta forma, es fundamental propiciar en estudiantes e investigadores un enfoque sistémico, que les permita aprehender las relaciones entre los conceptos y variables más que estos mismos. Por tanto, un problema profesional contextualizado en el ámbito laboral puede, y debe, ser también analizado desde la perspectiva de la psicología social, clínica y de la salud o educativa. De las interrelaciones frecuentes entre estas disciplinas clásicas han derivado subespecialidades aplicadas emergentes, como la neuropsicología, la salud ocupacional, la psicología del deporte, la psicología política, psicología y género, la psicología forense, la psicología ante emergencias y desastres, entre otras. En general, todas las especialidades requieren, a su vez, del trabajo de los psicólogos en equipos multidisciplinarios, integrados por especialistas de otras ciencias. Para el caso de la psicología laboral y organizacional son frecuentes las asociaciones con profesionales de la ingeniería industrial, la sociología del trabajo, la ergonomía, las ciencias de la administración, la economía, entre otras. De esta forma, el trabajo en equipo se convierte en una competencia transversal para la formación de la psicología en general.

Probablemente, tal como ocurre en Cuba, en otros países la psicología es una ciencia y profesión de mucho atractivo popular. Es frecuente escuchar de la población que “le encanta la psicología” y que “le hubiera gustado estudiarla”. También se puede escuchar, sobre todo de aquellos que conciben una visión positivista de la ciencia, que “la psicología no es una ciencia” o “es una ciencia blanda”. Como diría Martí (1975), “la ciencia del espíritu, menos perfeccionada que las demás por estar formada de leyes más ocultas y hechos menos visibles, ha de construirse sobre el descubrimiento, clasificación y codificación de los hechos espirituales” (p. 347), tarea nada fácil para la psicología, pero, en todo caso, por compleja, inexacta y sorprendente, sumamente apasionante y muy científica.

También es una de las profesiones más afectadas por una representación social reduccionista, que casi siempre se limita al quehacer del psicólogo clínico, el psicoterapeuta, que es lo que se ve usualmente en los medios. Ciertamente, esta ha sido una de las áreas de actuación de la psicología de mayor tradición profesional, pero esa realidad ha ido cambiando en los últimos años.

DESARROLLO

En la última década se aprecia una demanda creciente y sostenida de profesionales dedicados a la especialidad de la psicología laboral y de las organizaciones. Tal es el caso de aquellos dedicados al área

laboral en la gestión de capital humano (en especial en los procesos de diseño de perfiles de cargos por competencias y organización del trabajo, la selección, la evaluación y la capacitación/formación), la seguridad y salud en el trabajo, el diagnóstico sociopsicológico de la efectividad organizacional, la atención integral a cuadros y reservas y la asesoría para los procesos de cambio y desarrollo organizacional, por solo mencionar los más significativos.

Entre los factores que han contribuido a la ampliación del perfil de la psicología (y en particular de la psicología del trabajo) en Cuba y a su mayor reconocimiento, se pueden advertir influencias a nivel macro y microsocioal. En la Constitución de la República de Cuba queda refrendado en el artículo 1 que “Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, organizado con todos y para el bien de todos [...] fundado en el trabajo, la dignidad, el humanismo, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva” (Constitución de la República de Cuba, 2019, p. 2). Sin dudas, la psicología contribuye de manera sustantiva a conseguir este propósito supremo. La psicología laboral y de las organizaciones, en particular, también se enfoca a la finalidad de elevar la eficiencia y eficacia laboral a la par del desarrollo y el bienestar de los trabajadores. De esta forma, favorece que el ámbito laboral, en el cual los adultos pasan un tercio de su vida, se convierta en un espacio donde se satisfaga la diversidad de necesidades humanas vinculadas al trabajo, en especial las necesidades de realización, autorrealización, reconocimiento y estima, las cuales potencian el desarrollo del talento humano que hoy las organizaciones laborales cubanas necesitan para estimular el progreso socioeconómico del país.

Por su parte, el Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista establece como primer principio el desarrollo pleno e integral de los seres humanos, centrando su eje estratégico VI en el desarrollo humano, la equidad y la justicia social (Partido Comunista de Cuba [PCC], 2017a). Los lineamientos 6, 103, 104, 105, 115 y 116 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021, aprobados en el 7mo Congreso del PCC, se relacionan con la aplicación de métodos participativos de dirección, la capacitación continua de los trabajadores para mitigar impactos sociales y medioambientales y el vínculo universidad-empresa (PCC, 2017b). En la implementación de los mencionados lineamientos la psicología laboral y de las organizaciones juega un rol relevante; todos forman parte del perfil profesional de estos especialistas.

En 2007, en Cuba se legitimaron las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 para la implementación del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano. Estas normas, desde entonces, han constituido un referente metodológico para estimular el desarrollo de la fuerza de trabajo, a partir de dos principios fundamentales: la alineación estratégica de este sistema con la estrategia de la organización y la integración entre sus procesos de gestión de capital humano (GCH). La adopción de este enfoque

científico en las prácticas de GCH ha requerido de especialidades preferentes, entre las que se encuentra la psicología laboral y organizacional. Los departamentos de gestión de recursos humanos han sido uno de los espacios por excelencia de ubicación de psicólogos dedicados al trabajo, en una amplia diversidad de tareas. No obstante, los cargos que ocupan no son identificados con la nomenclatura de “psicólogo laboral”, sino bajo el nombre de especialistas en gestión de recursos humanos.

Cuba emitió en septiembre del 2017 el Decreto Presidencial n.º 19, que organiza el proceso de elaboración del Programa Nacional para el Desarrollo Sostenible hasta el 2030 (para la implementación de la Agenda 2030). En dicha agenda, el objetivo número ocho se dedica a alcanzar el trabajo decente y el crecimiento económico. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016), para conseguir el desarrollo económico sostenible las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes. La contribución desde la psicología del trabajo a este objetivo es clara, si bien se considera que todos los objetivos de la Agenda 2030, de alguna manera, están relacionados con el desempeño efectivo de las organizaciones laborales.

En octubre del 2014 se creó la Consultoría Psicológica para la Gestión del Desarrollo Organizacional (PSIGEDO), adscrita a la Sociedad Cubana de Psicología. La creación de este proyecto se debió a la elevada demanda de las empresas estratégicas del país para la capacitación y la realización de diversos servicios científico-técnicos relacionados con el perfil de la psicología del trabajo. De esta forma, desde su creación hasta la fecha, se han realizado más de 114 acciones profesionales a más de 50 empresas y organizaciones de todo el país, llegando a alrededor de 5 642 trabajadores, especialistas y directivos. Estas acciones han contribuido a mostrar la diversidad de problemáticas organizacionales que un psicólogo puede diagnosticar e intervenir y le han aportado mayor reconocimiento y prestigio a la profesión.

El incremento sostenido de solicitudes de plazas en perfil organizacional (en La Habana) se considera un efecto de los hechos anteriores y, a la vez, una causa que ha propiciado la amplitud del perfil de la psicología del trabajo. En Cuba el Estado garantiza una ubicación laboral a todos los estudiantes graduados de los cursos regulares diurnos. En cada curso académico llega a los centros de educación superior, proveniente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, un plan de plazas de ubicación laboral que se estructuró a partir de las solicitudes realizadas por las diferentes organizaciones laborales a las carreras. Dicho plan de plazas se corresponde con la cantidad de posibles graduados por carrera y provincias. De esta forma, cada graduado de curso regular diurno tiene asegurada una ubicación laboral

que debe responder a su perfil y dirección de residencia, y cada plaza deberá ser ocupada por un graduado universitario del territorio. Para el caso de La Habana, se evidencia un incremento de plazas vinculadas al perfil de la psicología del trabajo en la última década. Sin dudas, este cambio responde a un mayor conocimiento de lo que un psicólogo laboral puede aportar y a la necesidad sentida por las organizaciones de contar con estos profesionales para dar solución a múltiples problemáticas organizacionales.

Algo similar ha ocurrido con las solicitudes de las organizaciones para la formación de posgrado de sus especialistas (en psicología y ciencias afines). En los últimos años se han incrementado las solicitudes para la formación de maestrías y doctorados en la especialidad de psicología laboral y de las organizaciones. Esto también se relaciona con la experiencia adquirida en esta formación de posgrado. La Maestría en Psicología Laboral y de las Organizaciones cumplió en 2019 sus 20 años y fue acreditada de excelencia en 2010 y ratificada en 2018 por la Junta de Acreditación Nacional. Este programa ofrece herramientas conceptuales y metodológicas para promover el desarrollo humano y organizacional, considerando los indicadores tangibles tradicionales y los componentes psicosociales o intangibles en la organización. Hasta la actualidad, han egresado del programa 111 graduados y se encuentra en su 8va edición en curso (Díaz Pérez, Martínez Rodríguez, Medina Macías y Avila Vidal, 2020). El doctorado, por su parte, ha recibido también un mayor número de solicitudes institucionales en investigaciones relacionadas a esta área, siendo el grupo más numeroso de doctorandos el de esta especialidad dentro del programa.

Las prácticas preprofesionales en esta especialidad también han recibido mayor demanda de las organizaciones en los últimos años. Estas se han dedicado a dos acciones clave para las instituciones cubanas: el diseño de perfiles de cargos por competencias, el cual se constituye en el núcleo central para la implementación del sistema integrado de gestión de capital humano por competencias (antes mencionado) y al diagnóstico sociopsicológico de la efectividad de las organizaciones, el cual es una fase imprescindible para los procesos de cambio, en especial el perfeccionamiento empresarial implementado por numerosas organizaciones laborales como programa de desarrollo empresarial.

En el mundo del trabajo se ha convertido en una máxima que son las personas las que aportan un valor agregado y marcan la diferencia ante la competitividad y el dinamismo de los cambios. Desde las declaraciones de leyes y modelos rectores cubanos, lograr el bienestar humano y la justicia social se constituyen en fines en sí mismos, más allá de ser estrategias para conseguir el progreso a nivel macrosocial y la eficiencia y eficacia en las organizaciones laborales. No se puede perder de vista en las prácticas cotidianas. En esta batalla se inserta, también, la psicología laboral y organizacional y resulta medular la calidad de la formación que se brinda a los profesionales en esta esfera, tanto a nivel de

pregrado como de posgrado. Sobre algunos de los retos que supone esta formación se debate a continuación.

Retos a la formación de pregrado y posgrado en psicología laboral y de las organizaciones

Todas las exigencias que se les plantean a los profesionales de esta esfera suponen retos para la formación a nivel de pregrado y la continua (esencialmente basada en cursos de superación y posgrados). Entre estos retos se encuentra perfeccionar la formación por competencias y, en especial, su evaluación. La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97.^a Reunión (junio del 2008), se pronunció sobre la importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social y el trabajo decente. Puso de manifiesto que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el trabajo decente y el desarrollo empresarial sostenible (Billorou, Pacheco, y Vargas, 2011).

Las competencias se conciben de forma holística e integral. Se generan a partir de la sinergia entre conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivaciones y valores que se contextualizan en la solución de un problema profesional. La formación por competencias es novedosa para las universidades cubanas. La carrera de Psicología es una de las pioneras en la implementación de este diseño curricular, por lo cual se necesita mantener un observatorio de su avance y resultados.

Hay mucho que aprender aún sobre este tipo de formación y la experiencia va mostrando que uno de los mayores retos se relaciona con la evaluación, que permite retroalimentar al programa sobre su eficacia en el desarrollo de las competencias. A diferencia de la educación tradicional, en este caso la evaluación no es el final del ciclo, sino su punto de partida, sobre el cual se estructura lo que el estudiante debe saber hacer y saber ser como parte de esas competencias, para luego establecer cómo formarlas (didáctica). Sin dudas, el énfasis está en el aprendizaje/autoaprendizaje del estudiante y no en la enseñanza.

Según Moreno Olivos (2016), el enfoque por competencias ofrece mayores oportunidades de crear situaciones portadoras de sentido, por el simple hecho de que relaciona los saberes con las prácticas sociales, desde las más filosóficas a las más realistas. El punto de partida de la formación por competencias siempre será una situación-problema. De acuerdo con este autor, supone la capacidad para efectuar la transferencia de los conocimientos a la práctica.

Nuestras experiencias docentes dan cuenta de la tendencia, en el caso de algunos estudiantes que no dominan el contenido, a reproducir conceptos y esquemas de solución incoherentes ante un examen de aplicación teórica que evalúa competencias. Ello muestra que estas no se han formado. Se coincide con Moreno Olivos (2016) en que “generar aprendizaje relevante en la formación por competencias requiere

implicar activamente al alumno en procesos de búsqueda, estudio, experimentación, reflexión, aplicación y comunicación del conocimiento. Demanda estimular la metacognición de cada alumno, su capacidad para comprender y gestionar su propio y singular proceso de aprendizaje y de aprender a aprender” (pp. 248-249).

El mencionado proceso de evaluación es de los más complejos de la formación por competencias. Según Cubero-Ibáñez, Ibarra-Sáiz y Rodríguez-Gómez (2018), la complejidad en la evaluación competencial es comprensible, teniendo en cuenta que se evalúa un constructo que integra distintos elementos. Evaluar el nivel de desarrollo de una competencia requiere la determinación de niveles de dominio y el establecimiento de indicadores y evidencias que permitan ser medidas. Es necesario establecer una definición de cada nivel para diferenciar el umbral, de forma que “se vincule de modo más directo el aprendizaje y/o adquisición/desarrollo de la competencia con su evaluación” (Villa y Poblete, 2011, p. 152). Para ello son muy útiles los indicadores de las competencias, los cuales describen cualitativamente lo que se espera del estudiante en la solución de una situación/problema profesional en términos operativos-globales. Uno de los instrumentos más utilizados para la evaluación de competencias son las rúbricas, en las cuales se diferencian niveles de desarrollo de las competencias a partir de sus indicadores. Esto posibilita la autogestión del aprendizaje del estudiante y su autoevaluación o evaluación por pares, activando recursos metacognitivos. En definitiva, se trata de un tránsito de una evaluación del aprendizaje hacia una evaluación para el aprendizaje y como aprendizaje, centrada en el proceso más que en el resultado.

Otro de los retos de este tipo de enseñanza es atender y reducir la brecha entre la formación profesional de los egresados y las exigencias del ámbito laboral. Existen muchas evidencias empíricas y científicas que dan cuenta de la existencia de un desfase entre lo que un graduado universitario aprende y es capaz de hacer y lo que se le exige como profesional, una vez graduado. Los propios egresados ofrecen testimonios de su inseguridad a la hora de enfrentarse a los complejos problemas profesionales que se les plantean en el ámbito laboral y la necesidad de continuar estudiando para resolverlos de forma efectiva. De hecho, el enfoque de gestión y formación por competencias derivó de los hallazgos científicos sobre las diferencias entre las capacidades que se forman en el ámbito educativo y las competencias que se requieren en el laboral, en toda su complejidad. Por ello, cada vez más las universidades han recurrido a diseños curriculares por competencias, los cuales pretenden reducir esa brecha universidad-empresa, atendiendo a las exigencias laborales que se les plantean a los futuros profesionales en su espacio laboral. Ello supone considerar todas las dimensiones de las competencias:

saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer, que, de forma integrada, constituyen el saber ser y potencian el desempeño superior del profesional.

Una de las estrategias más recurridas y utilizadas en la formación de los estudiantes de la carrera de Psicología (no la única) es la realización de prácticas preprofesionales desde el primer año de la carrera. En estas prácticas se sintetiza el vínculo entre la teoría y la práctica, entre lo científico y lo profesional, en un espacio real concreto que contextualiza las situaciones profesionales a resolver. Esto permite acercar el mundo académico al ámbito laboral y conciliar exigencias de cada uno. Además, las prácticas preprofesionales son un espacio por excelencia para el levantamiento y actualización de los problemas profesionales de la psicología en sus diferentes áreas de actuación.

Otra estrategia más reciente es la preubicación laboral de los estudiantes desde el año terminal de la carrera en la plaza que le fue otorgada, lo cual queda establecido en la Resolución 29/2019 del Ministerio de Educación Superior (“Procedimiento para la ubicación laboral de los estudiantes de los centros de educación superior adscritos al Ministerio de Educación Superior en todos los organismos de la Administración Central del Estado”). Se espera que el vínculo entre el estudiante y la institución laboral contribuya a su preparación para el empleo. No obstante, el seguimiento al egresado no termina con su definitiva ubicación en el puesto de trabajo, sino que se mantiene el monitoreo durante su período de adiestramiento laboral. Esto permitirá identificar, a partir de sus experiencias, debilidades de la formación o del diseño del puesto de trabajo, con el fin de disminuir la brecha entre el ámbito académico y profesional y abarcar la amplitud del perfil profesional del psicólogo, en cualquiera de sus esferas de actuación.

También supone un reto lograr mayor alineación entre la formación de pregrado y posgrado a través de las competencias profesionales. En la formación de la psicología en Cuba se ha avanzado más en el diseño por competencias a nivel de pregrado. El posgrado se ha incorporado recientemente al esfuerzo para dar continuidad al desarrollo de las habilidades, lo cual se considera medular para completar el ciclo formativo. Para el posgrado puede ser, incluso, más expedito, puesto que los especialistas y sus organizaciones de pertenencia tienen más claridad en las demandas y problemas profesionales que necesitan resolver, lo que facilita la identificación y desarrollo intencionado de las competencias claves asociadas al desempeño de estos profesionales. Esta alineación entre la formación por competencias en el nivel de pregrado y posgrado posibilita que no haya una ruptura entre ambas, básicamente la diferencia estaría en los niveles de desarrollo aspirados en las competencias profesionales, que para el caso del posgrado deben ser superiores. Por ello, desde la Comisión Nacional de la Carrera de Psicología y los colectivos de carrera de cada centro de educación superior se intenciona el diseño de los programas de

posgrado por competencias. Un ejemplo de lo que se ha trabajado desde la disciplina de la psicología laboral y de las organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana se expone más adelante.

No obstante, vale señalar que un programa (sea un plan de estudios de pregrado, una maestría o un doctorado) no es suficiente para alcanzar la formación plena de competencias laborales. La formación se debe sustentar en estrategias sistémicas y sistemáticas que contribuyan de manera continua al desarrollo y ajuste de las competencias a las nuevas exigencias laborales planteadas por los cambios permanentes del contexto organizacional. En el ámbito laboral, procesos de gestión de capital humano como la selección, la evaluación del desempeño, la comunicación y el plan de carrera en las organizaciones contribuyen a lograr resultados más efectivos y duraderos si se articulan con las acciones formativas (Medina Macías, 2019). Según Moreno Olivos (2016), las competencias son dinámicas y siempre se pueden perfeccionar en un *continuum* progresivo, o sea, siempre se puede ser más competente y las competencias se enriquecen con su uso.

Por otra parte, también es un reto aprovechar las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la formación de pregrado y posgrado. Muchas son las ventajas que ofrecen estas herramientas para la formación, sin embargo, en Cuba han sido insuficientemente explotadas por múltiples razones, entre las más comunes la insuficiente infraestructura tecnológica, las dificultades para la conectividad y su costo. No obstante, el aislamiento físico impuesto por la pandemia de la COVID-19 ha forzado su uso y sus ventajas han sido constatadas. En este sentido, se necesita un diseño de la formación diferente, que facilite la autonomía, autogestión del aprendizaje y la independencia del educando, para lo que se deben reconstruir los roles, espacios y procesos involucrados. A la complejidad propia de una formación y evaluación por competencias se suma entonces el reto de diseñar un procedimiento de evaluación competencial a través de un entorno virtual de aprendizaje.

También es imperativo estrechar vínculos y firmar convenios de colaboración entre la facultad y las entidades laborales. En muchos países, incluida Cuba, se ha legitimado desde el Estado esa necesidad para estimular el desarrollo y progreso socioeconómico. Si las producciones de la ciencia no se aplican en las empresas y no se ponen al servicio del bienestar social, se convierten en ciencia inerte; así mismo, si las prácticas de las organizaciones no se basan en criterios científicos, se pierde eficiencia y eficacia. En este reto también se enfrasca la Facultad de Psicología, pues se considera que existe un potencial insuficientemente aprovechado por la sociedad y sus instituciones. Algunos hallazgos investigativos de diversos proyectos no se aplican o no llegan a manos de decisores clave para ser bien utilizados y, a la vez, algunos problemas profesionales que pueden ser atendidos por la facultad no son identificados. En

este sentido, se han establecido estrategias como realizar ferias de empleadores cada año, con la participación de potenciales o actuales instituciones empleadoras de psicólogos, y la exigencia de firmar convenios de colaboración para unidades docentes o entidades laborales que son escenarios de prácticas preprofesionales, así como dar seguimiento a los graduados universitarios de la carrera. Se espera que con esta estrategia diseñada y controlada se contribuya a mejorar los lazos entre la psicología y la sociedad en general.

Contribuir a la preparación de tutores externos en las unidades docentes y entidades laborales constituye otro reto de la formación por competencias. Uno de los aspectos que afectan de manera favorable o desfavorable el desempeño de las prácticas preprofesionales se relaciona con la tutoría de los especialistas de los centros receptores (sean unidades docentes o entidades laborales). La calidad de la atención a los estudiantes contribuye a mejores resultados de las prácticas y a la mejor formación de los estudiantes. Sin embargo, la insuficiente preparación y atención de los tutores externos ha sido identificada como uno de los aspectos que se deben mejorar, según el criterio de los estudiantes, a partir de investigaciones realizadas en la Facultad de Psicología (Aldana, 2020). Por lo tanto, en el marco de los convenios suscritos entre la facultad y las unidades docentes o entidades laborales, las propias prácticas preprofesionales pueden servir como espacios para la capacitación y formación de los especialistas que actúan como tutores externos de los estudiantes. Para ello, los programas de las prácticas se deben acompañar de talleres metodológicos y de resultados, donde participen de forma conjunta tutores internos, externos y estudiantes. Esto puede convertirse en un factor atractivo para los tutores externos, ya que no tienen otra compensación derivada de su labor de tutoría, de manera que exista una ganancia para ambas partes.

Finalmente, es un reto mantener la pirámide de investigación (doctorados-maestrías-diplomas-prácticas preprofesionales). La complejidad de las investigaciones en la contemporaneidad requiere del trabajo en grupo. En los últimos años se ha experimentado esta necesidad en los proyectos de investigación de la Facultad y del área de la psicología laboral y organizacional en particular. Así, el trabajo en equipo se constituye en buena práctica en la investigación, potenciando los resultados individuales y colectivos. Cada proyecto de investigación se estructura y nutre de ejercicios de prácticas preprofesionales, trabajos de diploma, hasta los diseños más complejos a nivel de maestría y doctorados. De esta forma, un estudiante puede transitar durante varios años por varios niveles de un proyecto de investigación, fortaleciendo su identidad con la profesión y el compromiso con el proyecto al cual pertenece. Gracias a esta concepción, la disciplina de psicología laboral y de las organizaciones ha alcanzado dos premios de la Academia de Ciencias de Cuba (2015, 2019) y dos premios Alma Máter (2000, 2005). Por ello, la

facultad se ha propuesto como política integrar a los estudiantes de ambas modalidades de estudio a los proyectos de investigación desde el primer año de la carrera, en cuyo seno puede defender, en su año terminal, su tesis de diploma o examen estatal con ejercicio profesional.

Formación por competencias en el área de la psicología laboral y de las organizaciones

La formación de la psicología en Cuba obedece a un enfoque general. Se recorren todas sus áreas de actuación, tanto en asignaturas como en las prácticas preprofesionales. El modelo de formación del profesional se orienta al desarrollo de seis competencias genéricas para cualquiera de sus áreas de actuación, incluida el área laboral y de las organizaciones. De esta forma, el psicólogo laboral y organizacional debe estar capacitado para:

- 1) Prevenir y promover: capacidad para proponer, potenciar o enfatizar acciones dirigidas a mantener o elevar el bienestar en el ámbito laboral, aun cuando no esté comprometido en el momento de su ejecución. Busca así la identificación y evitación o minimización de factores de riesgo que pudieran atentar contra el bienestar en cualquiera de sus dimensiones, así como la asunción por parte de las personas, grupos y organizaciones de estilos saludables que potencien una armonía en la relación individuo-trabajo-organización-entorno, un funcionamiento subjetivo óptimo para la eficacia y eficiencia con la consecuente satisfacción.
- 2) Diagnosticar y evaluar: capacidad para desarrollar procesos sistemáticos de recogida, análisis e interpretación de información relevante para describir, medir o evaluar cualquier aspecto de la subjetividad o sus manifestaciones a nivel individual, grupal u organizacional en el ámbito laboral, así como los factores influyentes del contexto. Su resultado final es brindar una comprensión o explicación del funcionamiento actual o futuro, con vistas a formular un juicio de valor que permita tomar decisiones y establecer estrategias de intervención. Puede implicar operaciones de medición cuantitativa, cualitativa o mixta, según requiera el caso.
- 3) Orientar y asesorar: posibilidad de elaborar información útil y actualizada con la intención de ofrecer alternativas a directivos, trabajadores, grupos u organizaciones para la toma de decisiones, implementar cambios o variar estilos de acción en aras de la optimización del bienestar y la transformación de la subjetividad en sus distintas dimensiones y manifestaciones y sus factores influyentes, de acuerdo con objetivos específicos y con el contexto en el que están implicados. Incluye la dirección, colaboración y asesoría tanto en el diseño como en la ejecución o evaluación

de programas para mejorar la eficiencia y satisfacción de las personas en los procesos de desarrollo, capacitación o información.

- 4) **Intervenir:** capacidad para actuar como agente de cambio en todas las manifestaciones de la subjetividad y los factores de su contexto a través de la modificación, la transformación, el tratamiento, la psicoterapia, la rehabilitación y otras variantes, encaminadas a la búsqueda de la compensación, mejoría, restablecimiento u optimización del bienestar y funcionamiento armónico de la relación individuo-trabajo-organización-entorno ante cualquier alteración o inadecuación de sus relaciones, manifestaciones o desarrollo.
- 5) **Investigar:** ejecución de acciones propias de la investigación científica para, a partir de la identificación de una situación problemática y con la consiguiente planificación de estrategias para explorar, identificar, describir y correlacionar, comprender o explicar diversas formas de expresión y regularidades en que se manifiesta la relación individuo-trabajo-organización-entorno. Puede tratarse de la investigación básica (dirigida a producir conocimientos y generar teorías) con fines científicos, o de la investigación aplicada, con el propósito de solucionar problemas específicos de la profesión.
- 6) **Formar, enseñar y entrenar:** actuación como agente para la enseñanza de conocimientos, transmisión de información, formación de habilidades, facilitación para el desarrollo de competencias a directivos, especialistas, trabajadores, profesionales de la psicología u otras especialidades que requieran de estos saberes para su actividad.

La formación de las competencias no termina en el pregrado. Se requiere continuidad en la superación profesional en el posgrado, debido a la rápida obsolescencia de los conocimientos y a las exigencias de especialización en las áreas de actuación profesional en sus diferentes contextos. Las investigaciones muestran que competencias complejas como la asesoría/orientación, la intervención y la investigación demandan de mayor práctica profesional y experiencia para alcanzar resultados óptimos (Aldana, 2020). Por lo tanto, estas competencias de mayor grado de complejidad deben ser profundizadas en la formación postgraduada.

Con el ánimo de continuar perfeccionando la formación por competencias, en el Colectivo de Carrera de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana se está trabajando en la definición de indicadores de las competencias para los niveles de pregrado y posgrado por esferas de actuación. En la tabla 1 se presentan algunos ejemplos de los que han sido elaborados por el colectivo metodológico de

Psicología Laboral y de las Organizaciones. No se presentan todos los indicadores de cada competencia, pues no es objeto de este artículo.

Tabla 1. Ejemplos de indicadores de las competencias del perfil profesional del área de la Psicología Laboral y de las Organizaciones diferenciados a nivel de pregrado y posgrado.

Competencias	Pregrado	Posgrado
Prevención y promoción	Propone acciones para el incremento de la efectividad organizacional, la satisfacción y motivación laboral, el desarrollo de la personalidad de los trabajadores y el bienestar en el trabajo.	Actúa como agente de cambio en las organizaciones en la búsqueda de elevar los niveles de bienestar subjetivo, efectividad y desarrollo organizacional.
Diagnóstico y evaluación	Diagnostica y evalúa a nivel individual, grupal y organizacional procesos y fenómenos sociopsicológicos que atraviesan los diferentes subsistemas de la organización laboral.	Realiza análisis integrados de variables internas y externas de la organización para sustentar decisiones estratégicas.
Orientación y asesoría	Recomienda a directivos y especialistas acciones para el perfeccionamiento de procesos y variables que influyen en la efectividad organizacional.	Participa activamente, desde su especialización, en comités de asesoría de procesos, sistemas y dirección de la organización.
Intervención	Diseña propuestas de programas de buenas prácticas y mejoramiento continuo de la calidad y efectividad organizacional, basadas en resultados de investigaciones realizadas.	Diseña e implementa programas de buenas prácticas y mejoramiento continuo de la calidad y efectividad organizacional, basadas en resultados de investigaciones realizadas.
Investigación	Diseña e implementa, desde una concepción teórico-metodológica científica, una investigación dirigida al estudio de fenómenos y variables sociopsicológicas que influyen en la efectividad organizacional.	Publica y presenta resultados de investigación en revistas y eventos científicos.
Formación, enseñanza y entrenamiento	Identifica necesidades de aprendizaje a partir de la aplicación teórica de modelos de formación a situaciones profesionales creadas con fines didácticos.	Elabora planes de desarrollo de carrera para trabajadores, en especial directivos y reservas.
Indicadores transversales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora desde una posición epistemológica y crítica las diferentes concepciones, modelos y teorías de la psicología laboral y de las organizaciones. ✓ Analiza y ofrece soluciones a problemáticas de la organización desde un enfoque sistémico. ✓ Interactúa de forma efectiva en equipos multidisciplinarios, aportando desde su especialización a la mejora de los procesos laborales en una organización laboral. ✓ Asume un comportamiento ético en el abordaje de las diferentes tareas del perfil profesional de la psicología laboral y de las organizaciones. Es honesto, discreto, respetuoso y responsable. 	

Algunos de estos indicadores pueden ser comunes para ambos niveles, pero se han utilizado como ejemplo para el posgrado algunos que son distintivos de ese nivel. Los indicadores operacionalizan las competencias del perfil profesional al área de actuación específica. Permiten enfocar mejor la formación hacia las demandas concretas que se realizan hoy en las organizaciones laborales a estos profesionales. A la vez, visibilizan para los estudiantes de uno u otro nivel cuáles son las exigencias relacionadas con las situaciones profesionales típicas que se pueden presentar y qué es lo que debe “saber hacer y ser” para resolverlas, teniendo en cuenta la conducta ética que caracteriza al profesional de esta especialidad. Con estos indicadores los estudiantes cuentan con una guía que les permite planificar, autorregular y autoevaluar su propio aprendizaje, lo que constituye uno de los principios claves de la formación por competencias.

CONCLUSIONES

La psicología laboral y de las organizaciones es un área aplicada de la psicología como ciencia y profesión que ha recibido una demanda creciente en los últimos años. Se espera que el incremento en la solicitud de especialistas del área laboral en la gestión de capital humano se sostenga debido a factores macro y microsociales que caracterizan al contexto cubano. Ello supone retos para la formación a nivel de pregrado y de posgrado, para los cuales se debe fortalecer la preparación de docentes e instituciones rectoras y acompañantes (unidades docentes, entidades laborales). Entre los retos más complejos se encuentra la formación continua por competencias y, en particular, la evaluación de competencias, que constituye piedra angular de este diseño curricular. Sin dudas, son retos que se asumen con el compromiso ético y social que caracteriza a los profesionales y educadores de esta ciencia y a los psicólogos organizacionales como dignos representantes de esta profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, K. (2020). *Evaluación de las prácticas preprofesionales de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana* (tesis de licenciatura). Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba.
- Billorou, N., Pacheco, M., y Vargas, F. (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-opportunidad-america-latina-caribe>
- Comisión Nacional de la Carrera Psicología. (2017). *Plan de estudios E. Programa de la disciplina Psicología Laboral y de las Organizaciones* (documento inédito). Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, Cuba.
- Constitución de la República de Cuba. (2019). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Recuperado de <http://www.gacetaoficial.gob.cu/es/constitucion-de-la-republica-de-cuba-proclamada-el-10-de-abril-de-2019>
- Cubero-Ibáñez, J., Ibarra-Sáiz, M. S., y Rodríguez-Gómez, G. (2018). Propuesta metodológica de evaluación para evaluar competencias a través de tareas complejas en entornos virtuales de aprendizaje. *Revista de Investigación Educativa*, 36 (1), 159-184. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.1.278301>
- Díaz Pérez, M., Martínez Rodríguez, M., Medina Macías, A. y Avila Vidal, A. (2020). Formación de másteres en Psicología Laboral y de las Organizaciones. En Colectivo de Autores, *Psicología laboral y organizacional. Avances y perspectivas de la formación de másteres en Cuba* (pp. 19-34). La Habana: Editorial Cubasolar.
- Martí, J. (1975). *Obras completas*, t. 8. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Medina Macías, A. (2019). Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. *Katharsis*, (28), 42-58. doi: <https://doi.org/10.25057/issn.2500-5731>
- Moreno Olivos, T. (2016). *Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje: reinventar la evaluación en el aula*. Cuajimalpa: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Partido Comunista de Cuba (PCC). (2017a). Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. En *Documentos del 7.º Congreso del Partido Comunista de Cuba (I)*. La Habana: UEB Gráfica de Villa Clara.
- Partido Comunista de Cuba (PCC). (2017b). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021. En *Documentos del 7mo Congreso del Partido Comunista de Cuba (I)*. La Habana: UEB Gráfica de Villa Clara.

Villa, A., y Poblete, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 63 (1), 147-170. Recuperado de http://www.innova.deusto.es/images/archivos/evaluaci%C3%B3n_competencias_aurelio_bordon.pdf