

# CONGRESO UNIVERSIDAD 2022

## La Educación Superior y sus Perspectivas

El perfil profesional del psicólogo laboral/organizacional en Cuba. Retos a la formación

Adalberto Avila Vidal. Facultad de Psicología, UH.  
Arianne Medina Macías. Facultad de Psicología, UH.

### 1. INTRODUCCION (OBJETIVOS)

En el presente trabajo se comparten algunas reflexiones de los autores 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 postgrado la ampliación e incremento creciente de la demanda a estos profesionales.

### 2. DESARROLLO

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 ha incrementado la solicitud de especialistas del 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, la asesoría para los procesos de cambio y desarrollo organizacional, entre los más significativos. Se espera que este crecimiento 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 postgrado, 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.

### 3. CONCLUSIONES

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 profesionales 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 organizacional 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 postgrado. Esto supone retos para la formación académica, en términos de: mayores niveles de competencias, alineación entre el pregrado y el postgrado a partir de la formación por competencias, vínculos más estrechos universidad-instituciones, mayor aprovechamiento de las TICs, compromiso social y ética profesional.

### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldana, K. (2020). Evaluación de las prácticas preprofesionales de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana. Tesis de Diploma. Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.  
Ministerio de Justicia. Constitución de la República de Cuba (2019). Gaceta Oficial de la República de Cuba. Disponible en: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/es/constitucion-de-la-republica-de-cuba-proclamada-el-10-de-abril-de-2019>  
CEPAL (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Publicación de las Naciones Unidas. Disponible en: [www.cepal.org](http://www.cepal.org)  
Comisión Nacional de Carrera Psicología (2017). Plan de Estudios E. Programa de la disciplina Psicología Laboral y de las Organizaciones.