

## “Universidad 2022”

### 13 Congreso Internacional de Educación Superior

Simposio 1. Retos y perspectivas de la Educación Superior ante los retos de la agenda 2030.

Taller La Educación Superior y sus Perspectivas (PER)

#### EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO LABORAL/ORGANIZACIONAL EN CUBA. RETOS A LA FORMACIÓN. THE PROFESSIONAL PROFILE OF THE LABOR / ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN CUBA. CHALLENGES TO TRAINING.

Adalberto Avila Vidal. [adalberto@psico.uh.cu](mailto:adalberto@psico.uh.cu). Decano. Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba. Doctor en Ciencias Psicológicas.

Arianne Medina Macías. [arianne@psico.uh.cu](mailto:arianne@psico.uh.cu). Profesora Titular. Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba. Doctora en Ciencias Psicológicas.

#### **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 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.

**Palabras claves:** *formación por competencias, pregrado, postgrado, retos a la formación, perfil de la psicología laboral y de las organizaciones*

#### **Abstract:**

The development of Labor and Organizational Psychology has been strengthened in recent decades, due to macrosocial factors, changes in the organizational community that demand for these professionals, and the increase in the offer of professional actions from the professional and academic space. Businessmen, managers and workers, both in the state and non-state sectors, have expanded the representation that exists of the contribution that the organizational psychologist can make to the organization, which is reflected in the sustained increase in the demand for these professionals in the plan of job placement places, pre-professional practices and postgraduate training. This poses challenges for academic training, in terms of: higher levels of competences, alignment between undergraduate and postgraduate based on competency training, closer university-institution links, greater use of TICs, social commitment and professional ethics.

**Key words:** *training by competences, undergraduate, postgraduate, training challenges, occupational and organizational psychology profile.*

## **Introducción.**

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.

La Psicología Laboral y de las Organizaciones es una disciplina aplicada que se ocupa del estudio de los aspectos subjetivos que se manifiestan y conforman en y a través de la actividad laboral, en una organización concreta (Comisión Nacional de 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 intersistemas, 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, Martínez, Medina & Avila, 2020). El perfil profesional del psicólogo laboral/organizacional abarca un amplio espectro de funciones y tareas.

Antes de continuar, una declaración necesaria. Los autores consideran que 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 *“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*” (Martí, J. 1975, 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.

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, 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 macrosocial y a nivel micro.

✓ 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, pág. 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, contribuye a 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 (Congreso del PCC, 2017). 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. 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.

✓ Cuba emitió en septiembre de 2017 el decreto presidencial No. 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 CEPAL (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 de 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 5642 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.

✓ Incremento sostenido de solicitudes de plazas en perfil organizacional (La Habana). Esta 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. 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.

✓ Consolidación de la formación de postgrado e incremento de esta demanda. Algo similar ha ocurrido con las solicitudes de las organizaciones para la formación de postgrado de sus especialistas (en Psicología y ciencias afines). En los últimos años, se han incrementado las solicitudes para la formación de máster y doctores en la especialidad de Psicología Laboral y de las Organizaciones. Esto también se relaciona con la experiencia adquirida en esta formación de postgrado. La Maestría en Psicología Laboral y de las Organizaciones de la UH ya cumplió en 2019 sus 20 años y ha sido

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, Martínez, Medina & Avila, 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 claves 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), el 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. Recientemente, se incorporó la evaluación de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, debido a su implementación en el país a raíz de la pandemia.

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 postgrado. Sobre algunos de los retos que supone esta formación se debate a continuación.

### **Retos a la formación de pregrado y postgrado en Psicología Laboral y de las Organizaciones**

Todas las exigencias que se le plantean a los profesionales de esta esfera, suponen retos para la formación a nivel de pregrado y para la formación continua. Algunos de estos retos son:

✓ Continuar perfeccionando la formación por competencias y en especial la evaluación de las competencias, como evidencias de la formación. La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97ª Reunión (junio 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, & 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 de las competencias, la cual permite retroalimentar al programa sobre su eficacia en el desarrollo de las mismas. En el caso de la formación por competencias, a diferencia de la formación tradicional, la evaluación no es el final del ciclo, sino su punto de partida, sobre el cual se debe estructurar lo que el estudiante debe saber hacer y saber ser como parte de esas competencias y luego se establece cómo formarlas (didáctica). Sin dudas, el énfasis está en el aprendizaje / autoaprendizaje del estudiante y no en la enseñanza. Según Moreno (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. Se coincide con Moreno (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” (Moreno, 2016, pág. 248-249).

Uno de los procesos más complejos de la formación por competencias es la evaluación de las mismas. 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 & 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.

✓ Atender y reducir la brecha entre la formación profesional de los egresados y las exigencias del ámbito laboral. Muchas evidencias empíricas y científicas dan cuenta de que existe una brecha entre lo que un estudiante universitario aprende y es capaz de saber 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 le 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 que revelaron las diferencias entre las capacidades que se forman en el ámbito educativo y las competencias que se requieren en el ámbito laboral, en toda su complejidad. Por ello, cada vez más las universidades han recurrido a diseños curriculares por competencias, los cuales pretenden reducir la brecha universidad-empresa, atendiendo a las exigencias laborales que se le 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 que se le realizan a 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. 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.

✓ Lograr mayor alineación entre la formación de pregrado y postgrado 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 postgrado se ha incorporado recientemente al esfuerzo por concebir una formación por competencias, que de continuidad al desarrollo de las competencias profesionales del perfil de la Psicología; lo cual se considera medular para completar el ciclo formativo. Para el postgrado 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 cual 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 postgrado 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 postgrado, 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 postgrado por competencias.

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, 2019). Según Moreno (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.

✓ Aprovechar las ventajas de las TICs para la formación de pregrado y postgrado. Muchas son las ventajas que ofrecen las TICs 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 obligado el uso de estas tecnologías 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 cual 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.

✓ 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 la necesidad de establecer vínculos más estrechos entre las universidades y las instituciones sociales, 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 de la Psicología 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; la exigencia de firmar convenios de colaboración para unidades docentes o entidades laborales que son escenarios de prácticas preprofesionales y 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. 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 atractivo para los tutores externos, ya que no tienen otra compensación derivada de su labor de tutoría, convirtiéndose en ganancia para ambas partes.

✓ Mantener la pirámide de investigación (doctorados-maestrías-diplomas-prácticas preprofesionales). La complejidad de las investigaciones en la contemporaneidad requiere del trabajo investigativo en grupo. En los últimos años, se ha experimentado como una 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, en un proyecto de investigación por varios niveles, 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 (2002, 2010). 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.

### **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 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.

## 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.
- ✓ Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC). (2017). *Documentos del 7mo Congreso del Partido Comunista de Cuba (I). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021*. La Habana: UEB Gráfica de Villa Clara. Empresa de Periódicos.
- ✓ Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC). (2017). *Documentos del 7mo Congreso del Partido Comunista de Cuba (I). 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*. La Habana: UEB Gráfica de Villa Clara. Empresa de Periódicos.
- ✓ Billorou, N., Pacheco, M., & Vargas, F. (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación*. Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- ✓ Cubero-Ibáñez; Ibarra-Sáiz y Rodríguez-Gómez (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.
- ✓ Díaz M., Martínez M., Medina A. y Avila 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*. 1era ed. La Habana: Editorial Cubasolar. ISSN digital: 978-959-7113-65-2.
- ✓ Medina, A. (2019) Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Katharsis* Número 28 (2019) julio-diciembre, pág. 42-58. <https://doi.org/10.25057/issn.2500-5731>.
- ✓ Moreno, T. (2016). Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje: reinventar la evaluación en el aula / Tiburcio. -- México: UAM, Unidad Cuajimalpa, 2016.
- ✓ Villa, A., & Poblete, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 63(1), 147-170.