

Psicología y Desarrollo Organizacional: una propuesta curricular basada en el Aprendizaje Colaborativo*

Psychology and Organizational Development – A New Course Based on Collaborative Learning

Maiky Díaz Pérez^{1*}

Maudel Cabrera Ardanás¹

¹Universidad de La Habana, Cuba.

* Autor para la correspondencia. maikydp@gmail.com

RESUMEN

Los cambios en los planes de estudio de la carrera de Psicología se vinculan al devenir histórico cultural de la sociedad cubana. A través de la revisión bibliográfica-documental y un estudio exploratorio con cuestionario sobre el perfil del profesional de la Psicología en organizaciones cubanas, se fundamenta la propuesta de una nueva asignatura para la carrera de Psicología de la Universidad de La Habana. Se diseñó e implementó el programa de la asignatura Psicología y Desarrollo Organizacional presencial y en línea, basado en el aprendizaje colaborativo, tomando en cuenta las funciones que profesionales de la Psicología realizan en las instituciones que los emplean y acercando sus contenidos al contexto socio-cultural de los estudiantes. Las conclusiones contribuyen a perfeccionar la formación de pregrado y postgrado en esta especialidad, de acuerdo con las exigencias del currículo del Plan de Estudios E y de la propuesta de plan de desarrollo económico social cubano hasta 2030.

Palabras clave: Cuba, educación superior, enseñanza presencial y en línea, formación continua, perfil profesional por competencias.

ABSTRACT

Changes in the psychology major curriculum are associated with historical and cultural evolution of Cuban society. A new psychology course at the University of Havana was suggested. This suggestion was founded on a literature review, document analysis, and exploratory questionnaires to collect information on qualifications which psychologists working for Cuban organizations have. The syllabus of the course Psychology and Organizational Development, based on collaborative learning, was prepared and implemented, taking into account roles played by psychologists in organizations they work for, and sociocultural contexts of students. The course included face-to-

face classroom, and on-line practices. The results show that this course contributes to undergraduate and postgraduate training in this major in tune with the requirements of the new «E» curriculum, and Cuba's National Economic and Social Development Plan until 2030.

Keywords: *Cuba, higher education, face-to-face and on-line teaching, continuous training, competence-based professional qualifications.*

Recibido: 1/6/2017

Aceptado: 20/5/2018

INTRODUCCIÓN

Los avances científicos en las ciencias psicológicas y las profundas transformaciones acontecidas en la estructura socioeconómica en Cuba a partir de 1959 crearon las condiciones para múltiples incursiones de las Ciencias Sociales. Entre ellas podemos encontrar las contribuciones de las Ciencias Psicológicas, las cuales han alcanzado un reconocido nivel de madurez en constante progreso. Tal y como se expresa en el modelo del profesional puede afirmarse que se ha tratado esencialmente de un proceso cuyo carácter distintivo ha sido el compromiso con la práctica social y con las demandas que desde sus inicios hasta la actualidad ha planteado la sociedad a los profesionales de la Psicología en Cuba (Comisión Nacional de Carrera, 2018).

Como dato histórico queremos recordar que la Licenciatura en Psicología en Cuba se ofrece por primera vez desde la Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Universidad de La Habana en el año 1962 (en el contexto de la reforma universitaria), escuela que en 1976 deviene Facultad (en el año de la institucionalización con la creación del Ministerio de Educación Superior). Los cambios relevantes en los planes de estudio de esta carrera acreditada de excelencia en el año 2015 han estado siempre vinculados a la evolución histórica del proceso revolucionario cubano. Esta valoración alcanza su concreción en el diseño e implementación de los Planes de Estudio, programas de las disciplinas y asignaturas del currículo. El presente trabajo focaliza su atención en una propuesta curricular de aprendizaje colaborativo para la asignatura llamada Psicología y Desarrollo Organizacional, del plan de estudios de la carrera de Psicología en la formación de pregrado.

Se entiende por Desarrollo Organizacional aquella área del conocimiento y la actividad humana que se dedica a la comprensión, evaluación y transformación de la subjetividad¹ en el ámbito laboral. Su finalidad es contribuir al bienestar laboral y efectividad organizacional, en pos del desarrollo humano, económico social y medioambiental.

La asignatura se inscribe en la disciplina académica Psicología Laboral y de las Organizaciones de la carrera de Psicología. Esta materia se caracterizó desde sus comienzos y hasta nuestros días por la asimilación crítica de las

tendencias contemporáneas de la Psicología del Trabajo, Industrial y Organizacional y la creación de modelos propios, deviniendo en una disciplina autóctona en su objeto, finalidad y métodos, con una orientación tanto al desarrollo económico y social como al bienestar y desarrollo humano (Smith, 2000; Moros y Díaz, 2005; Medina y Avila, 2005; Martínez y Vázquez, 2007; Díaz, 2008 y Avila, 2015).

Son disímiles los problemas que ocupan a las universidades en su responsabilidad de educar y formar para el trabajo al ritmo de los avances de la ciencia, la tecnología y el desarrollo humano, económico, social y cultural. En los escenarios actuales de un mundo globalizado, los cambios en las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC) han impactado todos los dominios de la vida en sociedad, incluyendo los ámbitos educativos y laborales.

Cuba no está exenta de las influencias de los cambios a escala global y además vive su propia dinámica de cambios. De gran significación para los entornos organizacionales y de aprendizaje resultan los cambios asociados a la actualización y conceptualización del modelo económico y social cubano. Nuevos empleos se legitiman en el país con los cambios introducidos en los modelos de gestión económica, con la apertura a otras formas de trabajo al ampliarse el otorgamiento de licencias para ejercer como trabajadores por cuenta propia y en cooperativas no agropecuarias. Por su parte, los entornos de aprendizaje también son impactados por las TIC al incrementarse el acceso de usuarios cubanos a Internet, el número de equipos informáticos, las zonas wifi, los celulares y sus plataformas de servicios.

Teniendo en cuenta este contexto, el aprendizaje colaborativo es una propuesta interesante que se caracteriza por la posibilidad del trabajo con influencias y ayudas mutuas, que expresa una responsabilidad compartida (individuo-grupo) con el aprendizaje. Se desarrolla a través de un proceso gradual en el que cada miembro del grupo se siente mutuamente comprometido con el aprendizaje de los demás, lo cual genera una interdependencia positiva que no implica competitividad sino colaboración (Calzadilla, 2002).

Esta concepción del aprendizaje entroniza con nuestras bases epistemológicas para el estudio de la subjetividad y los procesos de enseñanza-aprendizaje. Así, por ejemplo, para Vygotski (1982, p. 48), «el psiquismo humano se forma y desarrolla en la actividad y la comunicación, destacando los beneficios cognitivos y afectivos que conlleva el aprendizaje grupal como elemento que establece un vínculo dialéctico entre el proceso educativo y el proceso de socialización humana».

De acuerdo con estos presupuestos la apropiación, creación y aplicación de nuevos aprendizajes transcurren en el proceso de mediación social, a través de un «otro» significativo, que en la clase queda contenido en las relaciones entre profesores y estudiantes. El uso de las TIC y los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA), tales como Moodle, constituyen herramientas informáticas ubicadas en la web, que se consideran mediadores significativos por su amplio uso didáctico y por su cercanía con el contexto sociocultural contemporáneo de los estudiantes.

1. MATERIALES Y MÉTODOS: CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE LA ASIGNATURA

A partir del análisis documental, bibliográfico y un estudio exploratorio sobre el perfil profesional, se elaboró el programa analítico de la asignatura Psicología y Desarrollo Organizacional, en consonancia con los objetivos de las disciplinas Psicología Laboral y de las Organizaciones y Práctica Preprofesional. Para ello se tomó en cuenta la revisión crítica de los siguientes aspectos:

- Modelo del profesional de los Planes de Estudio C y D en el marco del proceso de preparación para el Plan E, con vistas a la formación de un profesional competente con compromiso social.
- Sistemas de objetivos, contenidos básicos, habilidades y valores de las disciplinas Psicología Laboral y de las Organizaciones y Práctica Preprofesional.
- Revisión del estado teórico y metodológico de la temática a nivel nacional e internacional.
- Exigencias a la formación del profesional implícitas en la conceptualización del modelo económico-social cubano.
- Demandas del mercado laboral en los últimos cinco años.

Para el estudio de las demandas del mercado laboral en el contexto de la actualización del modelo económico social cubano, se elaboró y se aplicó el Cuestionario Perfil Profesional del Psicólogo en las Organizaciones (Figura 3) a un grupo de egresados de los últimos cinco años de la carrera de Psicología. El objetivo de este estudio fue conocer las demandas que recibían estos profesionales de sus organizaciones laborales y de sus aportes. Con ello se propiciaría mayor correspondencia entre el perfil profesional y la formación que se les ofrece desde la academia.

Según estadísticas ofrecidas por la Dirección Provincial de Trabajo de La Habana, se valoró una población de 143 sujetos tomando como criterios de inclusión que sean graduados de Psicología entre los años 2012 y 2016 y que estén ubicados laboralmente en instituciones de los sectores empresarial y presupuestado de La Habana. En este artículo se presentan los datos de un caso de estudio con aplicación de cuestionario conformado por 26 sujetos. El instrumento se procesó a través del programa estadístico SPSS. Los resultados se expresaron en datos porcentuales, acompañados de análisis cualitativos. Se preservó el anonimato de los psicólogos a los que se les aplicó el cuestionario y los datos fueron utilizados solo para los fines descritos en la investigación.

El diseño de la asignatura presencial y en línea siguió la concepción de aprendizaje colaborativo. Se trabajó en el diseño de la asignatura de forma presencial y en la asignatura en línea a través de la plataforma Moodle. En este

sentido se destacó el estímulo a la generación de interacciones entre profesores y estudiantes y entre estos últimos, a través de las diferentes formas organizativas de la clase. En la asignatura presencial se utilizaron las modalidades de conferencia, seminario y clase práctica, complementadas con el uso de los foros de debate, salas de chat, noticias, compartimentación de tareas y retroalimentación de la asignatura en Moodle.

2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PERFIL DEL PROFESIONAL DE LA PSICOLOGÍA

Para el diseño de la asignatura se realizó una exploración del mercado laboral, que tuvo como antecedentes estudios realizados con fines similares en planes de estudio anteriores (Díaz, 2000 y Díaz, 2008). En estos estudios se exploraron las demandas que la Empresa Cubana le hacía a la Psicología en las condiciones de perfeccionamiento y transformación de la economía en los años noventa.

Animados por el concepto del Plan E y tomando como base resultados de diagnósticos organizacionales realizados por los estudiantes de Psicología en el cuarto año de la carrera (Avila, 2015), se decidió actualizar la investigación sobre el perfil del profesional de la Psicología.

La intención fue explorar las nuevas demandas que las instituciones y organizaciones laborales cubanas le hacen a la Psicología en las nuevas condiciones de actualización del modelo económico social cubano. Como caso de estudio se presenta un acercamiento al perfil profesional de psicólogos empleados en los sectores empresarial y presupuestado de organizaciones laborales de la capital en los últimos cinco años.²

En el período 2012-2016, los psicólogos egresados de la educación superior y ubicados laboralmente en la capital sumaron 159. Como se muestra en la Tabla 1 esta cifra se mantuvo de manera estable por encima de 30 egresados por año entre el 2012 y el 2014. A partir del año 2015 la cifra ha ido disminuyendo paulatinamente. Esta tendencia muestra picos máximo y mínimo en los años 2012 y 2016 respectivamente.

Tabla 1. Cantidad de psicólogos, período 2012-2016, ubicados laboralmente en la capital

	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Graduados	39	34	35	28	23	159

En ese período los psicólogos ubicados laboralmente en el sector empresarial ascendían a 18, mientras que los vinculados directamente a Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) fueron 21. La distribución por Organismos, que incluye los Consejos de la Administración Provincial (CAP), aparece reflejada en la Figura 1.

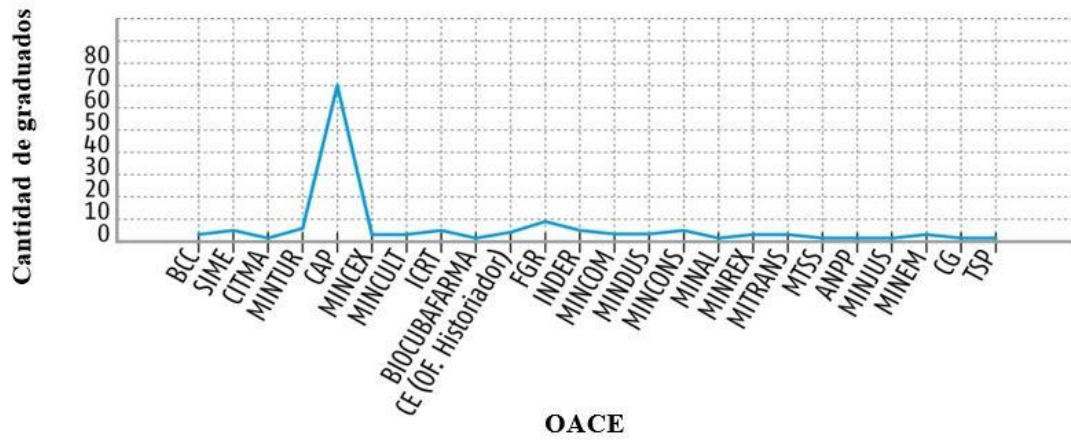


Figura 1. Distribución de Psicólogos por OACE en el período 2012-2016.

A través de cuestionario se indagó sobre las funciones que los profesionales de la Psicología realizan hoy en las instituciones que los emplean. De los 26 psicólogos a los que se les aplicó el cuestionario el 73 % (19) pertenecen al sector presupuestado, mientras que el otro 27 % (7) corresponden al sector empresarial.

La Figura 2 muestra las principales funciones que realizan los psicólogos de la muestra. Asimismo, expresa la cantidad de estos profesionales que realizan unas u otras funciones de los sectores presupuestado y empresarial.

Las funciones que se realizan con mayor frecuencia por parte de los psicólogos en el sector presupuestado son: 1) capacitación, 2) diseño de competencias laborales, 3) selección de personal y 4) diagnóstico. Después le siguen las funciones de dirección, organización y gestión por competencias. En el caso del sector empresarial las funciones más demandadas son: 1) selección de personal, 2) capacitación y 3) diseño de competencias laborales.

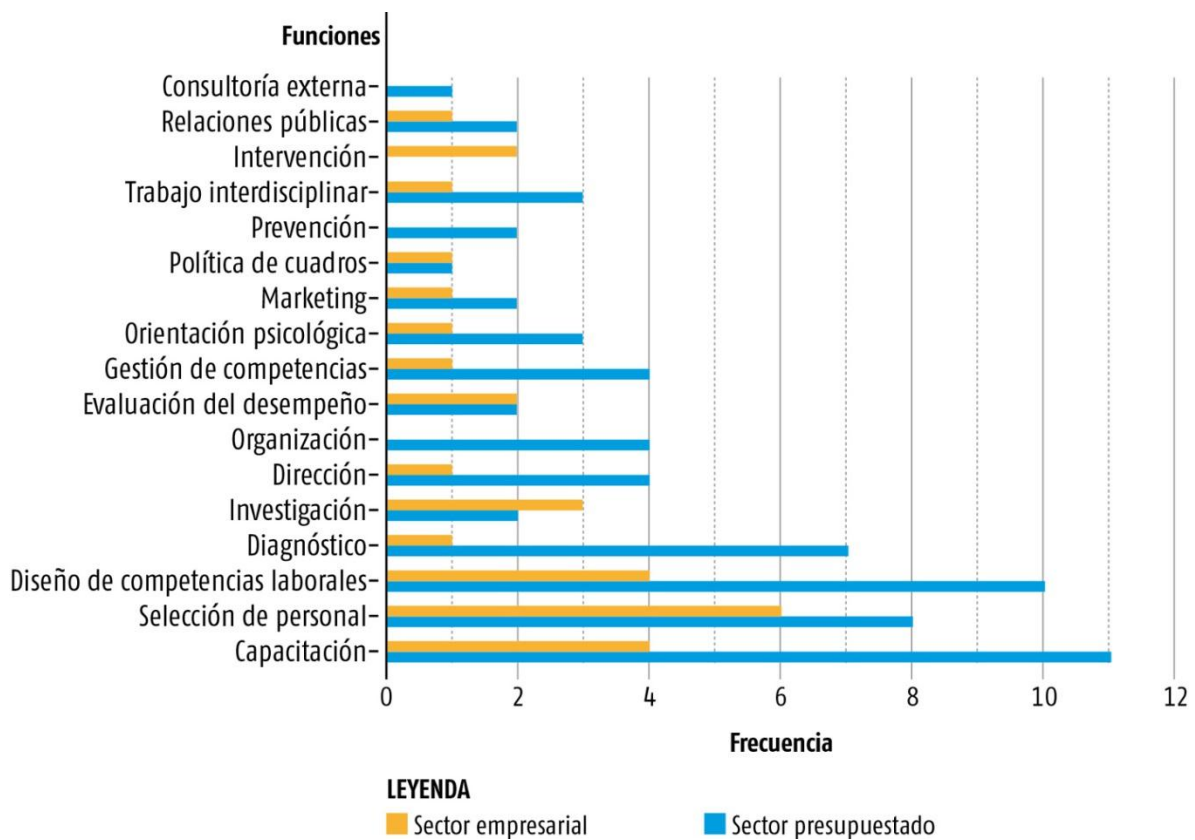


Figura 2. Funciones más demandadas a los psicólogos por los empleadores.

Aparecen registros de profesionales empleados en diferentes puestos con predominio de la función de especialistas en el área de Recursos Humanos (43 %). Por su parte, en el perfil de los profesionales que están empleados en los Consejos de Administración, tanto municipales como provinciales, aparecen funciones como labores de prevención, trabajo social, entre otras. En el caso de las tareas de Desarrollo Organizacional, solo el 10 % de la muestra las identificó dentro de sus funciones actuales y a la vez es referida como una de las que podría realizar mayores aportes a las organizaciones.

Estos resultados fueron coincidentes con antecedentes previos de investigación sobre la temática. A pesar de que la investigación y las prácticas de desarrollo organizacional tienen larga tradición en el país no han logrado introducirse en los perfiles laborales de los ámbitos empresarial y organizacional. Estos hallazgos contribuyeron a fundamentar la necesidad e importancia de esta propuesta curricular.

3. APRENDIZAJE COLABORATIVO EN LA ASIGNATURA PSICOLOGÍA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Psicología y Desarrollo Organizacional es una asignatura del Plan E de la carrera de Psicología de la Universidad de La Habana que aporta nuevos contenidos a la formación del profesional en la especialidad de la Psicología Laboral y de las Organizaciones. Se entiende por Desarrollo Organizacional aquella área del conocimiento y la actividad humana que se ocupa de la comprensión, evaluación y transformación de procesos sociopsicológicos que tienen lugar en el ámbito de la subjetividad organizacional, con la finalidad de que las organizaciones puedan crecer y sobrevivir exitosamente en sus entornos y ambientes³. Su cuerpo de conocimientos se nutre críticamente de teorías y modelos clásicos y contemporáneos sobre el desarrollo y el comportamiento organizacional que estudian a los seres humanos en el mundo del trabajo. Entre estas propuestas se hallan modelos con diferentes énfasis humanistas, cognitivistas, comportamentales, ambientalistas, positivos e históricos y económico-sociales.

La asignatura introduce contenidos sobre modelos de desarrollo organizacional para la solución de problemas sociopsicológicos en el ámbito laboral y organizacional. A través del proceso de enseñanza y aprendizaje se estimula la formación de competencias profesionales durante el pregrado para la investigación y la gestión, prevención, asesoría y consultoría de aquellas problemáticas que se derivan de investigaciones y diagnósticos que identifican necesidades de cambios e innovaciones asociados al desarrollo de las organizaciones.

Son de interés aquellas necesidades de cambio e innovación que surgen ya sea del interior de la propia organización, externos a la misma o ser el resultado de la interacción recíproca entre factores externos e internos. En consecuencia, el profesional de la Psicología a través de sus métodos y técnicas puede actuar sobre factores organizacionales con un componente sociopsicológico relevante para la efectividad organizacional y el bienestar laboral.

La asignatura se contextualiza en la realidad organizacional de Cuba y responde a los imperativos de la actualización del modelo económico-social cubano que se implementa en la actualidad, sin desatender las problemáticas del desarrollo organizacional a nivel regional y global. Se enfatiza en aquellas organizaciones cubanas de elevado encargo social y de alta tecnología, con necesidades especiales de cambio e innovación derivadas de sus propios niveles de desarrollo, los avances en la ciencia, la tecnología, la innovación y la dinámica de inserción internacional. Estos contenidos son tratados desde los postulados de la responsabilidad social

universitaria y de la responsabilidad para el emprendimiento social (Ojalvo y Cortizas, 2016).

Como parte de la estrategia de aprendizaje colaborativo, se diseñó la asignatura Psicología y Desarrollo Organizacional en una modalidad presencial y otra en línea. En el caso de la modalidad presencial, la docencia se desarrolló a través de conferencias, seminarios y clases prácticas.

Las conferencias se sustentaron en exposiciones problémicas y la retroalimentación recíproca entre estudiantes y profesores. Los seminarios, además de comprobar avances en el estudio de la bibliografía, ofrecieron la posibilidad de revisar nuevos textos y experiencias relacionadas con el desarrollo organizacional. En esta modalidad, se realizaron también seminarios tipo Feria de Expo-ciencia, en el cual el grupo de clase, distribuido en equipos, seleccionó Modelos de Intervención para el Desarrollo Organizacional que fueron presentados y comentados a los asistentes a este espacio formativo. Las clases prácticas, por su parte, permitieron el análisis entre profesores y estudiantes de problemáticas que viven las organizaciones estudiadas y posibles propuestas de abordaje desde las teorías, métodos y técnicas estudiados. En estas modalidades presenciales se favorecieron interacciones de colaboración entre los distintos actores del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como tareas de la práctica preprofesional los estudiantes se vincularon a una organización donde aplicaron instrumentos, como la matriz DAFO, que complementaron el diagnóstico organizacional, con el objetivo específico de focalizar problemáticas a abordar, siendo capaces de sugerir acciones de mejora en calidad de recomendaciones, como primer nivel de acciones interventivas.

La modalidad en línea de la asignatura se implementó a través de la Plataforma Moodle de la Universidad de la Habana. Para el diseño de la asignatura en su modelo pedagógico y metodológico, así como en sus aspectos sociales y tecnológicos, se consideraron los principios que prevalecen en la literatura científica sobre el tema (Carrió, 2007; García, Guerrero y Granados, 2015).

El espacio virtual fue diseñado como una forma organizativa complementaria a la organización de la asignatura presencial, para favorecer la interacción y la cooperación entre estudiantes y profesores. Esta idea quedó claramente expresada al introducirla en el contrato inicial. En la asignatura en línea se propuso no solo la socialización de bibliografía y otros materiales, sino también la utilización de recursos didácticos para que todos los actores del proceso pudieran compartir conocimientos de forma sincrónica y asincrónica. Con ello se buscó aproximar sus contenidos al contexto sociocultural contemporáneo de los estudiantes, siendo la asignatura en línea un importante complemento a las formas organizativas de la asignatura presencial.

El diseño en Moodle partió de la creación de seis módulos o unidades: cuatro de ellas correspondientes a las unidades didácticas de la asignatura, un módulo cero para la homogenización de la información sobre el curso (objetivos, evaluación, contenidos, funcionamiento) y la plataforma de enseñanza-aprendizaje y cómo utilizarla eficientemente a favor del proceso educativo. Asimismo, se creó un espacio llamado Zona Profe que permitió a los docentes compartir ideas, propuestas de mejora o actividades específicas.

Como elemento de comunicación sincrónica se habilitó el chat en varias salas, según los distintos grupos que se conformaron en el curso: grupo total, grupos de clases, grupos de seminario, grupos de clases prácticas, profesores. Esta herramienta ofreció la posibilidad de una interacción selectiva en tiempo real con tema libre en función de las necesidades de los participantes.

Los foros de discusión y la mensajería Moodle a través del correo electrónico fueron los recursos fundamentales de la comunicación asincrónica. En este sentido se mantuvieron activados los foros Novedades, Banco de Preguntas y Tareas compartimentadas en línea. En estos espacios los profesores ofrecieron retroalimentación general y específica a los estudiantes y se estimuló la interacción entre los propios educandos a partir de la socialización entre todos de las tareas de cada unidad temática del curso.

Se crearon otros bloques informativos y de interacción que sirvieron de complemento a la asignatura en línea. Entre estos se encuentran el acceso rápido con materiales de consulta (bibliografía, diccionarios, reglamentos docentes, etc.). El bloque Noticias se acopló al foro Novedades que ofreció una actualización sistemática de informaciones de interés. Asimismo, las evaluaciones se presentaron oportunamente, permitiéndole a cada estudiante conocer de primera mano las valoraciones sobre su aprovechamiento docente. El diseño del proceso formativo en el ambiente virtual se propuso contribuir a la preparación de los estudiantes para su inclusión en la vida laboral, social, cultural y económica contemporánea, en la cual la tecnología tiene un lugar fundamental.

4. RUTAS DE CONTINUIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio sobre el perfil del profesional de la Psicología da cuenta de la necesidad de potenciar las funciones de desarrollo organizacional, entendidas como aquellas que se derivan de investigaciones y diagnósticos que identifican necesidades de cambios e innovación en las organizaciones. La investigación en desarrollo organizacional actualmente cuenta con la sistematización de un gran número de estudios que le han dado madurez científica a esta área del conocimiento y el desempeño profesional (Luthans, 2011; Petit, 2012; Robbins y Judge, 2017).

El planteamiento de problemas de investigación científica sobre desarrollo organizacional, de naturaleza tanto pluridisciplinar como interdisciplinar, se ofrecen como parte de los Programas de la Maestría en Psicología Laboral y de las Organizaciones y también del Doctorado de la especialidad en Ciencias Psicológicas. Ello representa grandes oportunidades a la investigación sobre desarrollo organizacional en nuestro contexto y requiere de apoyo a los proyectos y grupos de investigación que trabajan el tema y pueden contribuir a entender sus impactos positivos en la efectividad organizacional y el bienestar laboral, así como el tipo de políticas que contribuyen a fomentar dichos impactos.

La experiencia de impartición de la asignatura en el curso 2015-2016 como propia en el Plan D de la carrera de

Psicología fue valorada favorablemente por sus profesores y estudiantes. Una de las rutas investigativas en relación con el Plan E es la de cómo estimular la formación de las competencias de la profesión en los estudiantes. La hipótesis que se trabaja es la de que a través de la articulación de los sistemas de objetivos-contenidos-habilidades-valores-tareas de aprendizaje, las competencias de la profesión pueden ser estimuladas y esta articulación puede ser facilitada y potenciada a través del aprendizaje colaborativo. La literatura científica sobre la temática que se consulta es diversa; resultan de interés los trabajos de Perrenout (2007), Tobón (2009), Cano García (2008). El diseño de situaciones problémicas concretas, con secuencias didácticas de aprendizaje colaborativo progresivo, resultan una de las tareas de investigación de mayor atractivo pedagógico en la que nos encontramos.

La combinación de las modalidades de la asignatura presencial y en línea es un complemento de gran utilidad tanto para el fomento del aprendizaje colaborativo como para la formación de competencias. Sin embargo, ambos espacios educativos requieren de una infraestructura y códigos de relación propios y diferentes, que deben ser diferenciados, descritos en constructos de comportamientos, evaluados y estimulados.

Por otra parte, encontramos las dificultades de infraestructura tecnológica digital en Cuba. Esto representa un reto por el cambio de paradigma que supone la utilización de plataformas virtuales en una sociedad con limitado desarrollo tecnológico y de conectividad, pero que a su vez garantiza amplio acceso gratuito a la educación universal incluyendo la cibercultura. Superando estas limitaciones, queda mucho por investigar acerca de las posibilidades que Internet ofrece para el ámbito educacional cubano.

Una de las herramientas más populares en la actualidad es la de los mundos virtuales o simulaciones digitales de situaciones y entornos para el aprendizaje: «La finalidad de estos últimos es reproducir la participación en un entorno de metáfora digital en el que no concurren las limitaciones espacio-temporales que existen en el mundo real [...] tales plataformas representan mundos virtuales tridimensionales [...] de carácter inmersivo que permiten la interacción de los usuarios tanto con el entorno virtual como no virtual» (López, 2013, p. 84).

Ahora bien, el debate y la crítica social alerta de los peligros relacionados con el exceso del uso de Internet. De no lograrse un balance adecuado, el usuario puede quedar inmerso únicamente en el mundo virtual y resultar enajenado de las interacciones del mundo físico de las relaciones interpersonales y sociales. Una ecuación social investigativa interesante asociada al uso de los entornos virtuales de aprendizaje pudiera ser la de cómo alcanzar diseños educativos que logren un balance adecuado entre la facilitación de la interacción y los usuarios en el mundo virtual y entre la facilitación de la interacción y los usuarios con el mundo físico no virtual. La temática de estudio está abierta.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio sobre el perfil profesional nos hablan de la necesidad de potenciar la formación de competencias en funciones del desarrollo organizacional, tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Se espera que este tipo de funciones sea de lo más demandado en el futuro cercano con la implementación de los cambios e innovaciones derivados de la actualización del modelo económico-social cubano.

El estudio dio lugar a la propuesta de la asignatura Psicología y Desarrollo Organizacional. Para ello se tomó en cuenta tanto el estado teórico-metodológico de la literatura nacional e internacional disponible sobre su sistema de contenidos, como las demandas que provienen del contexto socio-económico, histórico y cultural en donde se forma el profesional.

El diseño curricular de la asignatura se basa en el aprendizaje colaborativo tanto desde lo presencial como desde la virtualidad, lo cual facilitó la cercanía al contexto sociocultural de los estudiantes. La primera experiencia de aplicación se valoró de positiva y se obtuvieron enseñanzas que se incorporaron al diseño de las plataformas de la asignatura para el Plan E, marcando el carácter de investigación educativa sobre la marcha y la retroalimentación continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AVILA VIDAL, ADALBERTO (2015): *Diagnóstico Organizacional*, Editorial Universitaria Félix Varela, La Habana.
- CALZADILLA, MARÍA EUGENIA (2002): «Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación», *Revista Iberoamericana de educación*, vol. 1, n.º 10, pp. 1-10, <<https://rieoei.org/RIE/article/view/2868>> (2015-10-15).
- CANO GARCÍA, M. E. (2008): «La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado», *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 12, n.º 3, Granada, pp. 1-16.
- CARRIÓ PASTOR, MARÍA LUISA (2007): «Ventajas del uso de la tecnología en el aprendizaje colaborativo», *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 41, n.º 4, pp. 1-10, <<https://rieoei.org/RIE/article/view/2447>> (2016-11-03).
- COMISIÓN NACIONAL DE CARRERA (2018): «Plan de Estudios E. Modelo del Profesional», Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.
- DÍAZ PÉREZ, MAIKY (2000): «¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios», *Revista Cubana de Psicología*, vol. 17, n.º 2, La Habana, pp. 194-202, <https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/diazp_310507.pdf> (2018-05-31).

- DÍAZ PÉREZ, MAIKY (2007): «Capítulo 5: El Perfil Profesional del Psicólogo en las Organizaciones», en Marta Martínez y Marta Vázquez, *Psicología Organizacional I. Selección de Lecturas*, Parte 2, Editorial Félix Varela, La Habana, pp. 198-216.
- DÍAZ PÉREZ, MAIKY (2008): «La Psicología Laboral y de las Organizaciones. Una mirada desde los 90' en Cuba», *Revista Psicología para América Latina, Revista Electrónica Internacional de la Unión de Entidades de Psicología*, n.º 15, <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400009> (2018-05-31).
- DÍAZ PÉREZ, MAIKY (2017): «Desarrollo del Potencial Humano Organizacional. Cuestiones epistemológicas y de método», *Revista Alternativas Cubanas en Psicología*, vol.5, n.º 13, pp. 16-26, <<https://www.acupsi.org/articulo/173/desarrollo-del-potencial-humano-organizacional-cuestiones-epistemologicas-y-de-mtodo.html>> (2018-05-31).
- FARIÑAS, GLORIA (1995): «La psicología en el modelo interdisciplinario para la educación», en G. Fariñas, *Maestro, una estrategia para la enseñanza*, Ed. Academia, La Habana.
- GARCÍA, A.; GUERRERO, R. S. y GRANADOS, J. M. (2015): «Buenas prácticas en los entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje», *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 34, n.º 3, pp. 76-88, <http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142015000300006&lng=es&tlng=es> (2017-03-23).
- LÓPEZ, DAVID (2013): «Tendencias educativas para el siglo XXI: la docencia virtual como paradigma», *Revista Cubana de Educación Superior*, n.º 3, septiembre-diciembre, Cuba, pp. 75-90.
- LUTHANS, FRED (2011): *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*, 12 edición, McGraw-Hill Editorial House, Nueva York.
- MARTÍNEZ, MARTA y VÁZQUEZ, MARTA (2007): *Psicología Organizacional I. Selección de Lecturas*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- MEDINA, ARIANNE y AVILA, ADALBERTO (2005): «Principales alternativas metodológicas en el abordaje socio-psicológico de las organizaciones laborales. Diagnóstico organizacional e intervención», en H. Moros Fernández y M. Díaz Pérez, *Selección de Lecturas de Psicología Organizacional II*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- MONTERO CUIEL, MARISA (2010): «El proceso de Bolonia y las nuevas competencias», *Tejuelo*, vol. 9, Extremadura, pp. 19-37.
- MOROS, HELENA y DÍAZ PÉREZ, MAIKY (2005): *Selección de Lecturas de Psicología Organizacional II*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- OJALVO MITRANY, VICTORIA y CORTIZAS E., YINET (2016): *La Responsabilidad Social Universitaria. Paradigma de la nueva universidad*, Editorial Universidad Juárez del Estado de Durango, México.

- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (2016): *Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021*, Congreso PCC VII, La Habana.
- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (2017): «Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Plan de Desarrollo Económico y Social hasta 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos», <<http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Copia%20para%20el%20Sitio%20Web.pdf>> (2017-09-20).
- PERRENOT, PHILIPPE (2007): *Diez nuevas competencias para enseñar*, Graó/Colofón, México.
- PETIT, ELSA; ABAD, ROXANA; LÓPEZ, MARÍA y ROMERO, ROSALINDA (2012): «Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica», *Opción*, vol. 28, n.º 67, enero-abril, Maracaibo, pp. 173-205.
- ROBBINS, STHEFEN y JUDGE, TIMOTHY (2017): *Organizational behavior* (17th ed.), Pearson, London.
- SMITH, IRENE. (2000): «La Psicología del Trabajo en Cuba», *Revista Interamericana de Psicología*, vol. 34, n.º 2, Puerto Rico, pp. 71-82.
- TOBÓN, SERGIO (2009): *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, Ecoe ediciones, Bogotá.
- VYGOTSKI, L. S. (1982): *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*, Editorial Científico Técnica, La Habana.

Anexo 1.

La Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana lo invita a participar en esta investigación que explora sobre el perfil profesional de los Psicólogos en las Organizaciones Laborales. Sus respuestas serán un referente para conocer de las demandas a estos profesionales y de sus aportes, con el objetivo de ajustar la formación de los futuros Psicólogos.

Es un cuestionario anónimo. Le agradecemos la sinceridad en sus respuestas.

Muchas gracias

Cuestionario Perfil Profesional del Psicólogo

I. Datos Generales¶
A continuación se le solicita algunos datos generales. Por favor, marque con una x.¶

1. Género: Masculino Femenino¶

2. Edad: 21 a 25 años¶
 26 a 30 años¶
 más de 30 años¶

3. → Color de la piel: Blanca Negra Mestiza¶

4. → Año de graduado: 2012 2013 2014 2015 2016 Otro¶

5. → Modalidad de estudios: Curso Regular Diurno Curso por Encuentros¶

6. → Mencione el Sector u Organismo en el que labora actualmente:¶

7. → Tipo de institución en la que labora: ¶
 Organismo de la Administración Central del Estado¶
 Gobierno¶
 Empresa¶

7.1. ¿Otra? / ¿Cuál?¶

7.2. ¿Cargo que ocupa?¶

II. Perfil del Psicólogo¶

8. Seleccione las funciones en las que el Psicólogo se haya desempeñado con mayor frecuencia (Hasta 5 funciones)¶
 Selección de Personal¶
 Capacitación¶
 Diseño de competencias laborales¶
 Gestión por competencias¶
 Investigación¶
 Diagnóstico¶
 Orientación Psicológica¶
 Gestión de la calidad¶
 Intervención¶
 Organización¶
 Marketing¶
 Relaciones Públicas¶
 Prevención¶
 Evaluación del desempeño¶
 Consultoría Externa¶
 Trabajo Interdisciplinar¶
 Dirección → ¶

8.1. ¿Otras? / ¿Cuáles?¶

9. Además de las funciones que realiza el Psicólogo en su entidad, ¿cuáles otras pudiera realizar? Argumente.¶

10. ¿Qué competencias (cualidades), considera debe poseer un profesional de la Psicología para desempeñarse en el mercado laboral de hoy? Muchas gracias¶

Notas aclaratorias

¹La carrera de Psicología en Cuba declara que su objeto de estudio y de acción profesional es la subjetividad y su expresión no lineal a través del comportamiento humano, la cooperación, la comunicación y los productos de la actividad. La subjetividad se comprende como proceso, propiedad o característica, y el sujeto en tanto sujeto individual, grupal, institucional, como unidad de análisis de su existencia (Tomado de: Comisión Nacional de Carrera: «Plan de Estudios E Perfeccionado. Modelo del Profesional», inédito, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, 2018).

²Esta pesquisa fue realizada por los estudiantes Maciel Barrios Mojena, Nayla González Hernández y Andy Luis Marrero, durante sus prácticas preprofesionales de primer año, curso 2016-2017, de la carrera de Psicología, bajo la tutoría de los autores. El estudio fue realizado como una tarea investigativa del Grupo de Investigación sobre «Psicología de las Organizaciones y gestión del Desarrollo Organizacional», de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana (UH) y tributó al proceso de perfeccionamiento de la disciplina como parte del Plan E de la carrera de Psicología que se imparte en la UH.

³Estos contenidos son ampliados y profundizados en la formación postgraduada, desde un enfoque interdisciplinar, a través del programa de la Maestría de Psicología Laboral y de las Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.

⁴Este artículo se escribe a partir de la ponencia «Psicología y Desarrollo Organizacional. Vínculos entre el currículo y ámbitos de actuación profesional», presentada en el Congreso Universidad 2018, La Habana, Cuba.