

Formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional. Un análisis histórico-tendencial

MSc. Ángel Deroncelé-Acosta^I

Dra. C. María Del Toro-Sánchez^{II}

Dra. C. Clara Suárez-Rodríguez^{III}

aderoncele@csh.uo.edu.cu

^{I,II,III}Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

Todo el trabajo de los profesionales de la psicología transcurre esencialmente en instituciones; por lo que, valorar las potencialidades formativas que ofrece este ámbito como contexto educativo, se convierte en un reto y una necesidad primordiales para la Educación Superior del siglo XXI. Ello nos convoca a repensar el quehacer formativo contemporáneo desde la relación dialéctica universidad-organizaciones laborales, encauzando los contenidos psicológicos que en su devenir histórico-lógico han revelado la importancia y pertinencia de una formación profesional integral del psicólogo, dinamizadora de su competencia laboral-profesional-integral, para un desempeño idóneo en cualquiera de sus esferas de actuación; esta aspiración encuentra su espacio pleno de materialización en el contexto organizacional. En este sentido, nos proponemos realizar un análisis histórico-tendencial de la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional, con el objetivo de caracterizar cada una de las etapas por la que ha transitado, connotando el enfoque organizacional formativo, toda vez que dicha tarea permite introducir en el análisis, los presupuestos epistemológicos, teóricos, metodológicos y praxiológicos en el proceso, lo cual posibilita ir desarrollando el modelo didáctico que sustentará la elaboración de una estrategia educativa lograr esta formación.

Palabras clave: Educación Superior, profesional de la psicología, formación profesional, contexto formativo, enfoque organizacional.

Abstract

The work of the professionals of the psychology it is carried out essentially in institutions; for that, to value the formative potentialities that offers this environment like educational context, becomes a challenge and a primordial necessity for the Superior Education of the XXI century. This forces us to think the contemporary formative chore, from the dialectical relationship among labor university-organizations, channeling the psychological contents that through the history they have revealed the importance and relevancy of the integral professional formation of the psychologist's, guiding of their labor-professional-integral competence, for a suitable acting in anyone of their performance spheres; this aspiration finds its full space of materialization in the organizational context. In this sense, we intend to accomplish a historic-tendencies analysis of the comprehensive technical training of the psychologist in the organizational context, with the objective of characterizing each of the stages, connoting the organizational formative focus, this task allows to introduce in the analysis, the budgets, theoretical, methodological and of application, in the process, which makes it possible to go developing the didactic model that will hold the elaboration of an educational strategy to achieve this formation.

Keywords: Superior Education, professional of the psychology, professional formation, formative context, organizational focus.

Introducción

El desarrollo de la sociedad cubana ha generado organizaciones laborales cada vez más complejas y diversas, que necesitan del quehacer profesional psicológico, en un escenario mundial donde va tomando auge una sociedad organizada (Shavarstein, 2004), por el impacto que tienen las organizaciones y los contextos socio-laborales en la construcción de sentidos y significados del ser humano, y consecuentemente en el perfeccionamiento social y económico del país.

Dicha realidad exige cada día el desarrollo de una universidad socialmente responsable, toda vez que desde su misión social pueda garantizar una formación profesional integral de los psicólogos, que luego se desempeñarán en los contextos organizacionales, siendo estos profesionales uno de los principales movilizados del cambio y desarrollo en estos contextos, donde se define gran parte del futuro cubano.

Santiago(131)2013

Esta misión es posible si universidad y organización laboral en relación dialéctica, articulan una lógica formativa donde el estudiante sea el protagonista de su aprendizaje profesionalizador¹, en tanto apropiación y sistematización de la experiencia profesional significativa para el psicólogo en formación (Ortiz, 2005).

Por su parte Díaz (2010) considera que con relación a los desafíos del tercer milenio, siendo la eficiencia y productividad retos actuales de la sociedad cubana, la Psicología en las organizaciones laborales está llamada a contribuir al alcance de estas metas; máxime si tenemos en cuenta que el perfil del profesional de la Psicología en el área laboral se enriquece, impulsándose el desarrollo de esta área aplicada.

En este sentido, en el ámbito de la formación profesional del psicólogo, se requiere la potenciación de una perspectiva que articule la problemática de la ciencia y profesión psicológicas, con la necesidad de proveer procesos formativos integrales y de alto nivel, cuyos ejes centrales sean el aprendizaje profesionalizador, el empoderamiento, el pensamiento estratégico, la capacidad para el trabajo interdisciplinario y la versatilidad para enfrentar con éxito problemas complejos.

Todo ello nos convoca a repensar el quehacer formativo universitario, para lo cual se precisa de un análisis histórico tendencial de la formación del psicólogo, que nos permita una valoración realmente profunda e integradora del proceso en su devenir histórico-lógico.

Consecuentemente, se asume la necesidad de revelar las particularidades didácticas que, en un proceso único integrador, condicionan la lógica formativa del psicólogo en la Educación Superior, desde su especificidad para el contexto organizacional, como célula dinamizadora de la praxis profesional en contextos de actuación laboral.

Resulta interesante conocer que ya en 1902, en la ciudad de Holguín, se incorpora en algunas escuelas privadas religiosas la

438

¹ Ortiz, Alexander. *Formación de competencias laborales: hacia una pedagogía profesional*. Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos. CEPEDID. Barranquilla. 2005

asignatura Nociones de Psicología,² y que en 1952 aparece como asignatura la Psicología Social en la Escuela de Pedagogía de la Universidad de Oriente, y en el curso 1954-55 se incluye la asignatura de Psicología Social en la carrera de Periodismo.

En 1952 en la Universidad Católica de Santo Tomás de Villanueva, inicia por primera vez en el país la carrera de Psicología, y luego incorpora, entre otras asignaturas, la Psicología Social y la Industrial (Arenas, 1998).³

La Licenciatura en Psicología surge como carrera de la enseñanza superior estatal en Cuba después del triunfo de la Revolución³ siendo precisamente el inicio de la etapa revolucionaria de la Enseñanza Superior⁴ un nuevo despertar para los profesionales de la Psicología en Cuba, tratándose de un proceso cuyo carácter distintivo ha sido el compromiso de los psicólogos y psicólogas con la práctica social.

En este período, con la aplicación de la Ley de Reforma Universitaria, se oficializa la creación de las Escuelas de Psicología, adscritas en aquel entonces a las Facultades de Ciencias de la Universidad Central de Las Villas y de la Universidad de La Habana en los años 1961 y 1962, respectivamente. A partir de este momento se incorpora la Universidad a las tareas principales del país, y así a las actividades de su desarrollo (...)⁵

Ambas escuelas pasan a ser facultades en 1976, como resultado de la nueva reestructuración de la Enseñanza de la Educación Superior. En el año 1991 se crea el Departamento de Psicología en la Universidad de Oriente y se funda esta carrera para enfrentar las demandas socio-profesionales, con lo que se logró cubrir las necesidades del país en aquel momento (Martínez 2007).

² Ortiz Torres, E.; Aguilera Rodríguez, M.E.; Franco Cruz, I. y Torres Pérez, N.: "El desarrollo de la Psicología en Holguín desde 1902 hasta 1959", en Rev.Cub.Psicol. 9(2): 109, 1992.

³ Arenas, P. y González, J. C. (1998). *El desarrollo de la psicología organizacional en Cuba*, Ediciones del Centro de Investigaciones psicológicas y sociológicas, CIPS., La Habana.

⁴ Tomado de Modelo del Profesional Documento de Plan D.

⁵ Ver *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Vol 3, N° 27 (mayo 2011). La universidad cubana: algunos apuntes sobre su historia.

Santiago(131)2013

El criterio de periodización asumido para la determinación de las tendencias históricas fue el referido a presupuestos epistemológicos y metodológicos del proceso de formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional y su dinámica, distinción que denota su carácter básico y esencial dentro de la Psicología.

Se sistematizan, conforme a este criterio, los indicadores siguientes:

-Relación entre la formación académica y laboral, su repercusión en el proceso de formación profesional integral en el contexto organizacional.

-Referentes teóricos de los diferentes planes de estudios de la carrera, que contribuyen al desarrollo del enfoque organizacional.

-El desarrollo de contenidos de la Psicología Organizacional, como campo de investigación y aplicación de la psicología como ciencia y profesión.

-Rol, tarea y función del psicólogo en el contexto organizacional desde la relación entre la universidad y la sociedad.

Han constituido hitos, conforme al criterio y a los indicadores asumidos: las relaciones complejas que se establecieron en la delimitación de ejes conceptuales entre el terreno teórico (interpretación de los problemas) y la actividad práctica profesional (solución de los problemas), entre lo subjetivo y lo intersubjetivo; entre lo social, lo grupal y lo individual, así como la relación entre el rol del profesional de la psicología y la naturaleza interdisciplinaria de la intervención psicológica en las instituciones, y consiguientemente, el desarrollo de una orientación hacia el estudio sistemático de la Psicología Organizacional.

Se identificaron las siguientes etapas.

I Etapa: Etapa de sesgos teórico-metodológicos positivistas de la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional (1962-1975)

440 II Etapa: Profundización conceptual-metodológica de la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional (1976-1988)

III Etapa: Etapa de posicionamiento epistemológico, metodológico y praxiológico de la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional (1989-hasta la actualidad)

Ángel Deroncelé Acosta, págs.436-455

Primera etapa (1962-1975)

En esta etapa tuvo lugar un proceso trascendental en la historia de la educación cubana, al iniciarse en el año 1962 la Reforma Universitaria, como fruto del triunfo de la Revolución, que permitió el surgimiento de la Licenciatura en Psicología como carrera de la enseñanza superior estatal, vinculándose profesores y estudiantes de psicología al perfeccionamiento y consolidación del naciente proyecto social cubano en aras de promover el desarrollo humano en todas sus dimensiones.

Precisamente desde el año 1962 se dan los primeros pasos para un proceso que pone "al alumno en contacto con las condiciones de la vida profesional (...) y las actividades productivas de la profesión." (Documento de la Reforma Universitaria en Cuba, 1962, p.39), lo que da cuenta como desde esta incipiente etapa, conjuntamente con los estudios de Psicología como carrera de la enseñanza superior estatal, emerge la necesidad de un enfoque organizacional en la formación profesional de psicólogos y psicólogas.

Precisamente a partir de la reforma universitaria se identifica en Cuba un proceso de institucionalización de la formación del psicólogo, quien se forma además para desempeñarse profesionalmente en contexto de instituciones (De la torre, 2006), sin embargo, en esta etapa la enseñanza de la profesión se vio mediatizada por la ruptura entre los componentes académico, laboral e investigativo, desde una concepción metodológica cuantitativa y experimental que influyó en el manejo del ejercicio profesional formativo.

A nivel de la ciencia prevalecía el paradigma positivista, que se arraigó profundamente no solo en el quehacer científico–metodológico de los profesionales de la Psicología, sino que incidía en su desempeño profesional-laboral. Desde el punto de vista metodológico, se realizaba una práctica fundamentalmente ecléctica.

Aunque en estos tiempos aún en Cuba no se hablaba de la Psicología Organizacional, se produce el nacimiento de la Psicología Industrial como curso especializado dentro del Plan Académico de

Estudio respecto a la formación del psicólogo en esta etapa, sin embargo, tal como expresara Díaz y Piñera (1995) "... aún no se han integrado sistemáticamente las bases teórico metodológicas y filosóficas que sustentan y dan carácter a la Psicología".⁶

La poca presencia de modelos metodológicos coherentemente sistematizados, implicó a su vez una posición cada vez más empírica, que abrió un abismo entre la enseñanza de la ciencia y la práctica de la profesión. (Martínez, 2007).⁷

Se destaca, además, la concepción marxista que asumió el proceso revolucionario y dentro de ella, especialmente, los aspectos referidos a la concepción del hombre, su determinismo socio histórico y al método dialéctico, que constituyeron presupuestos importantes en la conformación de la Psicología cubana.

El primer Plan de Estudio unificado aparece en el año 1973, lo que estrecha vínculos de trabajo entre las Escuelas de Psicología de las Universidades de Las Villas y La Habana.⁸

Un aspecto relevante de la formación del psicólogo en este período, permeada de una orientación teórica eminentemente positivista, fue el vínculo de los estudiantes con las tareas prácticas de carácter social, y emergentes desde el primer año de su formación, con la tutoría de un profesional.

⁶Díaz Reyes, L.; Piñera Tapia, B.: «La Psicología Social en Cuba: una aproximación al estudio de su historia y situación actual. Universidad de La Habana, Facultad de Psicología, Ciudad de La Habana, 1985. (Tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología).

⁷ Revisar la tesis: Martínez, R. (2007). «Estrategia didáctica para el tratamiento del caso desde la disciplina psicología del desarrollo». Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Ceas Manuel F. Gran, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.

⁸ Documento del Plan de Estudio D de Licenciatura en Psicología.

Aun cuando las actuaciones principales de la psicología, concretadas en el diagnóstico y la orientación se desarrollan en las instituciones para el ejercicio de la profesión y se nutrían de la experiencia práctica (Mercerón, 2011)⁹.

Psicólogos que estaban en organismos estatales se desempeñan fundamentalmente en trabajos de selección de personal y divulgación. No obstante, en el ámbito académico se mantenían las posiciones psicoanalistas y neoconductistas.¹⁰

Es una etapa en la que predomina el paradigma positivista (...) y un distanciamiento entre la academia y la práctica profesional (en el contexto organizacional), enriquecida más por la experiencia empírica que por la sistematización científica (Mercerón, 2011), y carente de un enfoque formativo desde las organizaciones.

Del mismo modo tenía lugar una reproducción de modelos de los países socialistas sin una profunda elaboración o conexión con nuestras tradiciones culturales (De la torre, 2006).

En este sentido, tal como apuntara Díaz (2010), durante los 60 la influencia de las psicologías soviética primero y alemana después le aportaron una fundamentación científica a la disciplina desde su nacimiento. Ejemplos de ello son la aplicación de la teoría de la actividad de Leontiev a lo laboral, de cuya aplicación se fundamenta el trabajo como una de las actividades fundamentales del adulto. Otra evidencia lo fue la utilización del modelo de Galperin y sus "bases orientadoras de la actividad", para implementar los procesos de aprendizaje en el trabajo.¹¹ Estos estudios pueden ser

⁹En: Mercerón, Y. (2011). «Estrategia educativa para la orientación psicológica a la familia en la licenciatura en psicología». Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Cees Manuel F. Gran, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, se sistematizan poco sus aplicaciones al no existir un cuerpo teórico que reconociera la Psicología Organizacional como enfoque integrador y sistémico en el ejercicio profesional-laboral en las organizaciones laborales.

¹⁰ Arenas, P. y González, J. C. (1998). *El desarrollo de la psicología organizacional en Cuba*, Ediciones del Centro de Investigaciones psicológicas y sociológicas, CIPS, La Habana

¹¹ La Psicología Laboral y de las Organizaciones. Una mirada desde los 90' en Cuba. Disponible en: <http://www.psicolatina.org/15/cuba.html>

considerados de algún modo antecedentes de las actuales metáforas educativas aplicadas al ámbito organizacional como lo son la gestión del conocimiento, indagación apreciativa, gestión del talento humano, organizaciones que aprenden, inteligencia empresarial, aprendizaje organizacional, entre otras tantas.

El Comandante Ernesto Ché Guevara fue un impulsor de la aplicación de la Psicología Social e Industrial a la práctica social de estos tiempos. El Ché fundó, desde la creación del Departamento de Industrialización primero y el Ministerio de Industrias después, un Departamento de Psicología ayudado por la Dra. del Cueto y el Dr. Castelló para el desarrollo de los Cuadros (Arenas, 1998); empezó así una inserción creciente de los psicólogos en ámbitos organizacionales.

Aunque es después del 70 que se comienzan a utilizar a los psicólogos en calidad de tales en los organismos mencionados para desarrollar temas de Psicología en la esfera laboral,¹² toda esta panorámica nos va revelando el vínculo intrínseco y esencial que existe entre de la Psicología y el contexto organizacional como ámbito de concreción del rol profesional del psicólogo, lo que amerita la comprensión de la Psicología de las Organizaciones no solo como una rama de la Psicología, sino además como un importante campo de investigación y aplicación de sus conocimientos.

En este sentido, la Psicología Organizacional debe ser vista como campo de investigación y aplicación de manera simultánea (principio de la simultaneidad),¹³ lo que nos coloca de frente ante el problema de su doble condición, como ciencia y profesión.

Al decir de Arenas (1998) en 1970 se realiza el Primer Encuentro Nacional de Psicólogos Industriales, organizado de conjunto por la Escuela de Psicología de la Universidad de La Habana y el

¹² Tomado del libro: Arenas, P. y González, J. C. (1998). *El desarrollo de la psicología organizacional en Cuba*. Ediciones del Centro de Investigaciones psicológicas y sociológicas, CIPS, La Habana.

¹³ En el libro: *El poder de la indagación apreciativa. Una guía práctica para el cambio positivo*. De las autoras: Diana Whitney y Amanda Trosten.

Ministerio del Azúcar. En algunas ponencias, como la de I. Barrios y N. González¹⁴, se denota el conocimiento e identificación con las posiciones de José Bleger¹⁵ y los autores norteamericanos D.Katz y R.L.Kahn sobre Psicología Social de las Organizaciones.¹⁶

En los primeros años de la década del setenta se comienzan a asumir las concepciones teóricas, metodológicas y praxiológicas fundamentales de la Psicología Soviética basada en la Filosofía Marxista, lo que significó un nuevo proyecto para la formación de este profesional, que se extendería con fuerza hasta los noventa.

En 1972 se plantea la incorporación a medio tiempo de los estudiantes universitarios a centros de trabajo con perfil afín a la profesión, lo que poco tiempo después sería organizado como *prácticas y trabajo de producción*.

El desempeño laboral se explica a partir de los factores que configuran la psicología como profesión, los cuales no son consecuencia de la aplicación de un cuerpo sólido de conocimientos de una disciplina científica ya establecida, sino de la acción práctica frente a demandas sociales particulares en un momento determinado. De ahí que el fraccionamiento del campo profesional del psicólogo obedezca fundamentalmente a las condiciones en que el servicio es requerido, más que a consideraciones de orden metodológico o técnico.

Teniendo en cuenta lo antes explicado, se evidencian como **tendencias** más significativas del proceso de formación en esta etapa:

¹⁴ Barrios, I.; González, N.: "Ubicación y funciones del psicólogo industrial". Ponencia presentada al Primer Encuentro de Psicólogos Industriales. La Habana, 1970.

¹⁵ Bleger, José: *Psicología Institucional*. Universidad de La Habana -Dirección de Publicaciones, Ciudad de La Habana,1966. (Folleto F-1663)

¹⁶ Katz, D.; Kahn, R. L.: *Psicología Social de las Organizaciones*, Editorial Trillas, México, 1986.La información fue obtenida a partir de la revisión de los Programas de Estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y a partir de aquí toda alusión al Plan de Estudios tienen como fuente esta misma referencia.

Santiago(131)2013

-Predominio del positivismo, cuya concepción metodológica eminentemente cuantitativa y experimental determinó el carácter y el contenido de la formación profesional del psicólogo.

-La formación profesional no armoniza suficientemente los aspectos académicos investigativos y laborales de los estudiantes desde lo curricular.

-Predominio de un carácter teórico y descriptivo del ejercicio profesional formativo con un marcado eclecticismo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

-Los problemas profesionales responden a demandas sociales sin tener aún un cuerpo teórico-metodológico lo suficientemente sistematizado, incidiendo en una práctica profesional empírica.

-Influencia teórica de la Psicología Norteamericana, del Psicoanálisis y la Psicología Social Argentina.

Segunda etapa (1976-1988)

La incorporación de los nuevos profesionales a los organismos, abriría una nueva etapa en las relaciones académico-productivas o laborales; entre la escuela y los organismos; los profesores y los profesionales egresados; entre la teoría y la práctica; entre la formación profesional y el ejercicio de la profesión en las condiciones concretas de trabajo.

En 1976 se funda el Ministerio de Educación Superior (MES) y la entonces Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Universidad de la Habana pasa a ser Facultad y Centro Rector de la enseñanza de la Psicología en Cuba. Se legitiman en este período los Planes de Estudio A con una concepción de la formación de los profesionales por Especializaciones (Clínica, Educacional, Laboral y Social).

En esta etapa la carrera se vio fortalecida en el plano teórico y pedagógico con el surgimiento de este nuevo plan de estudio (Plan de Estudio A. 1977) con el objetivo de estructurar el currículo, sobre la base de nuevos núcleos teóricos de la ciencia y el incremento del componente laboral. (Martínez, 2007). Este Plan implanta la realización del Trabajo de Diploma para la graduación de los estudiantes. La carrera se rediseña para un total de cinco cursos de dos semestres cada uno (Arenas, 1998).

446

Ángel Deroncelé Acosta, págs.436-455

Aunque la carrera se vio fortalecida con respecto a la etapa anterior, el hecho de que su proceso de enseñanza aprendizaje se caracterizó en los primeros años de esta etapa por la especialización de la profesión, reflejó por un lado la fragmentación al interior de la ciencia y por el otro la excesiva especialización que predominaba en la formación, lo que incidía en una intervención parcelada de este profesional.

En el Plan de Estudios se dejó de impartir la Psicología Institucional, desapareció la denominación de Psicología Industrial y no se daba ningún contenido de la *Psicología de las Organizaciones*. Por el contrario, se profundizó en la enseñanza de la Psicología del Trabajo y la Psicología Social, pasando el énfasis a los aspectos relativos a las condiciones en el trabajo, al desarrollo de los individuos en el mismo y la selección y evaluación de personal.

Tal como apuntara Arenas (1998), en este período los planes de estudios tenían un enfoque más teórico que práctico, aun cuando se produce una inserción masiva de psicólogos en instituciones (...) que desembocan finalmente en la formación de núcleos fuertes de Psicología en centros especializados en investigación, desarrollo y atención a la población.

En esta etapa en el Plan de Estudios A apareció la *especialización en Psicología del Trabajo*. Quienes optaban por ella tenían como asignaturas: *Psicología del Trabajo Especial; Psicología de Personal I y II; y Seminarios de Especialización en Psicología del Trabajo*. Para los estudiantes de las otras especialidades¹⁷ se impartía *Psicología del Trabajo General*. Todas estas asignaturas correspondían al 4to y 5to años de la carrera. (Arenas, 1998)

Los graduados durante esta etapa tenían una formación más amplia en conocimientos de Psicología del Trabajo, pero no así en Psicología de las Organizaciones, (se eliminaron los seminarios sobre Psicología de las Organizaciones que se habían introducido

¹⁷ En el Plan de estudios A, los estudiantes se graduaban por especialidades: Licenciados en Psicología Clínica, Psicología Social, Psicología de la Educación y Psicología del Trabajo, ello no continuó así a partir del próximo Plan de Estudios, el B y los siguientes. Psicología del Trabajo General pertenecía no obstante, al ciclo de asignaturas comunes para todas las especialidades.

Santiago(131)2013

a principios de los 70). Los nuevos programas venían aparejados a un cierto enfoque dogmático respecto a las Psicologías Organizacional e Institucional por su procedencia de países capitalistas y el temor a que pudieran ser fuente de manipulación de los trabajadores, se eliminaron dichos estudios y la práctica basada en los mismos.

En esta etapa se reconoce solo una tesis con enfoque organizacional, lo que podría considerarse en correspondencia con la desaparición de la Psicología Organizacional del Plan de Estudios.

Sin embargo, en esta etapa aumenta considerablemente el número de psicólogos que entra a trabajar en los organismos e instituciones. En su mayoría son ubicados en las Direcciones o Departamentos de Cuadros y Personal, y de Capacitación, para trabajar con los aspectos relativos a Selección, Evaluación, y Formación de Personal y Dirigentes. Se trata más de *Psicología en las Organizaciones* que *Psicología de las Organizaciones*.¹⁸

La orientación predominante en la enseñanza de la Psicología Social y del Trabajo invertía su mayor energía en el diagnóstico y búsqueda de causales; se priorizaba una perspectiva diagnóstica descriptiva que no trascendía hacia planos de intervención profesional, máxime cuando se trataba mayormente de una indagación de las problemáticas, deficiencias y debilidades de la organización, que limitaba una visión positiva que realzara las potencialidades, fortalezas, sueños y aspiraciones en el contexto organizacional.

A mediados de los 70 y principios de los 80 hay una renovación cualitativa en los estudios sobre Dirección Empresarial, se estudian nuevos estilos de Dirección y el Liderazgo, se destacan en estas áreas el profesor Rensis Likert, Fred E. Flieder y Edgar Schein, quien a su vez es uno de los mayores estudiosos en esa época de la Psicología Organizacional en general, profundiza ampliamente en la Cultura Organizacional, el Desarrollo Organizacional (D.O) y el Desarrollo de Procesos.

448

¹⁸ Esta definición de Psicología de y en las Organizaciones es tomada de J. Bleger en su libro *Psicología Institucional*. Universidad de La Habana - Dirección de Publicaciones, Ciudad de La Habana. (Folleto F-1663)

Esta etapa estuvo determinada por la influencia de la Psicología Soviética de orientación materialista dialéctica en la formación profesional (Dussú y Martínez, 2007) de ahí que durante los años 70 se consolidan las conceptualizaciones teóricas de la Psicología Marxista.

Relacionada con la práctica del proyecto revolucionario naciente, la influencia del enfoque histórico –cultural de Vigotsky y sus seguidores en integración con realizaciones propias de investigadores cubanos, factores que aportaron una profundización en la orientación social de la Psicología (Arias, 1999; Calviño, 1977; Mayo, 2000; Febles y Fariñas, 2000. citados por Díaz, 2010).

Los 70 fueron años de superación a través de estudios de postgrado en la Unión Soviética y se enfatizó en el papel del ser humano como sujeto individual y social, así como en su inserción e implicación en el trabajo. Se fundamenta además la relación dialéctica existente entre la subjetividad y las condiciones objetivas del trabajo y de la organización.

En 1981 se introduce el Plan de Estudio "B", cuyo carácter distintivo fue el cambio hacia la formación del profesional con un **Perfil Amplio**, que pudiera desempeñar un número más variado de funciones en una mayor diversidad de esferas de actuación.

La mayor diferencia entre los graduados del Plan de Estudios A o B respecto a Psicología del Trabajo, es la aparición de la asignatura Psicología de la Dirección de los Colectivos Laborales, confeccionada en marzo del 84. (Arenas, 1998).

En el Plan B también se incorpora la asignatura Grupos y Colectivos, que tenía entre sus contenidos fundamentales: La actividad conjunta en el Grupo, su eficiencia, niveles de interrelación entre los miembros, el análisis comparativo de la actividad individual y grupal; Roles y Status, conflicto y ambigüedad de roles, Liderazgo y Dirección del Grupo. Niveles de desarrollo de los Grupos y Colectivos, la cohesión grupal, el clima sociopsicológico y los conflictos en Grupos Pequeños.¹⁹

Todo lo anterior nos permite tener una idea sobre los conocimientos de los graduados y sus potencialidades para trabajar en las Organizaciones²⁰, enfocados fundamentalmente por un lado, al

¹⁹ Tomado de documento de Plan de Estudios B. Universidad de la Habana.

²⁰ Ténganse en cuenta las consideraciones hechas sobre Psicología *de* y *en* las Organizaciones.

desarrollo psicológico individual, la relación de este con las condiciones externas de trabajo, y por otro, al conocimiento de los grupos. De esta forma, estaban preparados para incidir en varias de las áreas que deben considerarse para la Psicología Organizacional, pero les faltaba la posibilidad de mirar hacia la Organización como un todo, en su relación con el entorno y los temas asociados con ello, que es lo que hace el estudio de la Psicología de las Organizaciones.

En relación con la aplicación de la psicología en la esfera sociolaboral, destacamos el énfasis en las características sociopsicológicas de dirigentes y colectivos de trabajo, así como una mayor atención a los problemas motivacionales que influyen en la productividad, la disciplina, la eficiencia y la creatividad de trabajadores. (De la torre, 2006).

Existía una tendencia de realizar investigaciones básicas más que aplicadas, lo que causó un relativo estancamiento del desarrollo profesional en lo educativo, lo social y lo laboral, que se reflejó a nivel de la formación del profesional y del ejercicio asistencial en la práctica. La Psicología era más una ciencia que una profesión (Calviño, M.; De la Torre, C., 1997; citados en Dussú, 2004)

Tendencias de la etapa

-Predominio de un enfoque más teórico que práctico en relación con la formación para la intervención del psicólogo en el contexto organizacional, desarticulado de la práctica profesional.

-Con el paso a la profundización en lo teórico se frenan los llamados "estudios institucionales" y por ende el auge alcanzado con ellos para la Psicología Industrial o del Trabajo.

-La búsqueda de posiciones más integradoras en la concepción de la Psicología de las Organizaciones con referentes en el Enfoque Histórico Cultural.

-La intervención psicológica en las instituciones se amplía pero no son suficientemente estructurados y sistematizados sus resultados.

450

-a de las Organizaciones del estudio "tema fortalezas, sueños y aspiraciones en el contexto organizacional Supresión de contenidos de Psicología Organizacional de los planes de estudio, que limita el abordaje complejo, sistémico e integrador de las organizaciones.

Tercera etapa (1989-actualidad)

Puede considerarse que a partir de 1989-1990 en Cuba comienza una orientación hacia el estudio sistemático de la Psicología Organizacional. (Arenas, 1998).

Aunque en los primeros años de esta etapa los temas abordados respondían más a una Psicología en las Organizaciones (es decir, a los diversos estudios que desde la Psicología Social, Laboral, General, Clínica, etc. podían hacerse en las Organizaciones), a partir de junio de 1992 hasta el momento actual, se observa un crecimiento sostenido del interés por el estudio de la Psicología de las Organizaciones en que se aborda más este campo de estudio con un enfoque sistémico y abierto.

Desde mediados de los 80 tuvo lugar en las Licenciaturas de Psicología de la Universidad de La Habana y la Universidad de Las Villas el Plan de Estudio B, y ya en los 90 arrancó el C, existiendo entre ambos una variante de transición conocida como el Perfeccionamiento del Plan B que se produjo alrededor de 1989.

En el perfeccionamiento del Plan de Estudios B en 1989 y en el Plan C se decide incluir la asignatura Psicología de las Organizaciones en la Facultad de Psicología.

Tal como se apunta en los documentos del Plan de Estudio D», la experiencia de los Planes de estudio A y B, el análisis crítico de sus insuficiencias, el creciente desarrollo del nivel científico y la experiencia del claustro de profesores, así como las demandas sociales, se consolidó en los años noventas con la elaboración e implementación del Plan de Estudio C.

El Plan C así como su posterior perfeccionamiento puede considerarse un salto cualitativo importante en relación con los planes anteriores referido a un proceso de profundización y actualización de lo ya logrado. Estos Planes tuvieron como novedad la estructuración de los contenidos en Disciplinas; precisamente una de estas disciplinas se denomina Psicología Laboral y de las Organizaciones y está compuesta por:²¹

451

²¹ Tomado de documento de Plan de Estudio "C"

Santiago(131)2013

-Bases Psicológicas de la actividad laboral (48 horas, 12 de ellas son prácticas).

-Psicología de las Organizaciones (54 horas, 24 son prácticas)

-Psicología de la Dirección (54 horas, 34 son prácticas)

-Psicología de la relación hombre-trabajo (54-horas, 28 son prácticas)

-Dictamen de la Psicología Laboral (54 horas)

-Actualización profesional (40 horas)

Otro de los aspectos novedosos lo constituyó la inclusión de la **Disciplina Integradora**, que permite sistematizar la práctica laboral e investigativa como momento de integración de conocimientos, habilidades y valores, con lo que se contribuía a solucionar la inconsistencia de etapas anteriores en torno al divorcio entre lo académico y lo laboral, sumando que gran parte de las horas lectivas de Psicología Laboral y de las Organizaciones eran prácticas, convirtiéndose en una disciplina favorecedora de la transferencia del aprendizaje del estudiante de psicología al contexto de actuación profesional.

Incluso en la *Revista cubana de Psicología*, desde su fundación en los años 50, solo se publicaban artículos de Clínica, Educacional y General y ya a partir de 1994 empiezan a publicarse artículos de Psicología Organizacional,²² se realizan también varias tesis en este campo de investigación, revelándose el auge decisivo del enfoque organizacional en esta etapa.

En torno al enfoque organizacional, el principal aspecto cualitativamente diferente respecto a los planes de estudio anteriores es la introducción de la asignatura Psicología de las Organizaciones Sociales, que por primera vez se da en el país como una asignatura independiente con los siguientes contenidos:

-Definición de la Psicología de las Organizaciones Sociales y la Organización Laboral como un tipo de ellas.

-Métodos y Técnicas de la Psicología de las Organizaciones.

-Variables fundamentales de la Organización: su significado psicológico en relación con el sujeto y su actividad laboral.

452

²² Tomado del catálogo de la Revista Cubana de Psicología que muestra su evolución.

-Procesos dentro de la Organización que influyen en el sujeto y en su actividad laboral: integración, conflictos y cambios.

En esta etapa apareció también en la Facultad de Psicología de la Habana las posibilidades de superación profesional postgraduada en Psicología de las Organizaciones.

Según Arenas (1998) pudiera "hipotetizarse" que los cambios socio-económicos actuales del país hacia la formación de una actividad empresarial, están condicionando un mayor interés en los psicólogos en formación hacia los estudios de Psicología Organizacional²³, lo que sin dudas también tiene su soporte en los cambios del Plan de Estudios de la Facultad de Psicología.

De modo general, después de los 90, y ya en el Período Especial, en que el país se enfrenta a un mundo competitivo y una dinámica interna diferente, las universidades y otros centros académicos de punta inician los trabajos de Consultorías y estudios de Marketing. De manera global, el pensamiento se va orientando hacia la comprensión de la importancia del factor humano en las organizaciones, la necesidad del enfoque sistémico, mayor énfasis en la búsqueda de la eficacia empresarial y estudios más integrales. Se abre así un amplio espacio para la introducción de la Psicología Organizacional.

La formación del profesional de la psicología ha estado en correspondencia con la política general prevaleciente en el país (Mitjans, 1987), requiriendo de especialistas de nivel superior para enfrentar retos en instituciones; esta constante demanda condujo a que poco a poco se fueran formulando las bases teórico-metodológicas de una Psicología asentada esencialmente en la práctica institucional.

En este sentido, tal como se ha expresado, desde los inicios de la etapa revolucionaria de la Enseñanza Superior está latente la necesidad de un enfoque organizacional en la formación del psicólogo como proceso esencial que permite una visión más integral del objeto de estudio de la psicología en sentido general y una mayor integración de la labor académica, profesional y laboral.

A partir de los inicios del Tercer Milenio, la universalización de la enseñanza ha conllevado un cambio ampliamente renovador, dirigido a perfeccionar los modelos pedagógicos de la Educación Superior y ha hecho aconsejable el diseño de un nuevo Plan de

²³ En conversación con profesores de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, nos planteaban que algo similar les está ocurriendo a ellos, dado por el incremento de matrícula de estudiantes interesados en tal especialidad.

Santiago(131)2013

Estudio que contribuya a lograr que la enseñanza universitaria se extienda a todos los ciudadanos a la par que mantenga la excelencia académica alcanzada.

De esta manera, el modelo de formación que se presenta en este nuevo Plan D requerirá una profunda revisión de la dinámica docente y del sistema de evaluación, que privilegie la auto-preparación del estudiante y la orientación de los docentes, lo que a su vez exigirá un esfuerzo adicional y flexibilidad por parte del profesorado, especialmente en el trabajo de tutorías.

Ya aquí se reconoce que el enfoque organizacional puede ser de gran utilidad, para comprender los condicionantes de la actividad laboral y del nivel organizacional, en la expresión y desarrollo de la subjetividad en cualquiera de sus dimensiones: individual, grupal, institucional, macrosocial.

A pesar de ello, aún persisten desarticulaciones metodológicas que disminuyen el impacto integral de este enfoque -que abarca incluso la dimensión medioambiental y ecológica- no obstante, la perspectiva compleja, sistémica e integradora que se va gestando desde este enfoque en las diferentes esferas de actuación, nos revela la necesidad de comprender la actuación profesional de los psicólogos y psicólogas de forma interdisciplinar. Esto viabiliza el necesario encuentro de la Psicología con diversas disciplinas y profesiones para enfrentar pertinentemente problemáticas multicausales y plurideterminadas en los diversos campos de acción.

En este nuevo plan la formación del profesional de la psicología hace especial énfasis en el análisis sistémico, sin embargo, aún los contenidos del currículo no potencian suficientemente recursos profesionales para lograr la articulación entre las exigencias del trabajo, los objetivos de la organización y los proyectos profesionales de sus miembros, así como desarrollar el potencial humano *de y en* la organización, aspectos que deberán ser resueltos en la dinámica del proceso de formación.

Tendencias de la etapa

- Reconocimiento de la necesidad de un enfoque sistémico integral en la formación del profesional de la psicología.
- Se produce un vuelco de las concepciones y prácticas profesionales de los centros académicos para el trabajo con las empresas.
- Se inicia el estudio y desarrollo de consultorías enfocadas hacia las organizaciones en ministerios, empresas y centros de trabajo.
- Existen mayor cantidad de profesionales trabajando con una orientación de Psicología Organizacional.
- Auge en el desarrollo teórico de la Psicología con un sello de cubanía, enriquecida por un amplio contacto internacional.

454

Ángel Deroncelé Acosta, págs.436-455

-Comprensión de la importancia del factor humano en las organizaciones.

-Mayor énfasis en la búsqueda de la eficacia empresarial y estudios más integrales.

Conclusiones

De modo general se transitó desde una etapa de marcado positivismo, caracterizada por la carencia de un proceso formativo en las organizaciones laborales, que permitiera potenciar métodos de apropiación profesional laboral; la etapa siguiente se caracterizó por un predominio del componente académico, y limitaciones en el reconocimiento de las potencialidades formativas de las problemáticas profesionales emergentes de los contextos organizacionales; hasta la etapa donde se produce un tránsito de las concepciones y prácticas profesionales de los centros académicos para el trabajo con las empresas; etapa además donde comienza una orientación hacia el estudio sistemático de la Psicología Organizacional a partir del reconocimiento de la necesidad de un enfoque complejo e integral en la formación del profesional de la psicología.

De este modo, a partir de revelar los aspectos esenciales de las diferentes etapas, se puede connotar el comportamiento del proceso de formación del psicólogo desde su especificidad para el contexto organizacional; aportando desde lo ontológico, metodológico, epistemológico y praxiológico, bases importantes para dinamizar una formación profesional integral.

Bibliografía

ARENAS, Patricia y GONZÁLEZ, Julio. C. *El desarrollo de la psicología organizacional en Cuba*. La Habana. Ediciones del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, (1998).

DE LA TORRE, Carolina. "Psychology in Cuba alter 1959". Publicado por la revista History and Philosophy of Psychology, Vol 8 (1), 2006.

DÍAZ, M. *La Psicología Laboral y de las Organizaciones. Una mirada desde los 90' en Cuba*. Revista Psicología para América Latina, ISSN: 1870 - 350X, 2010.

MITJÁNS, Albertina. *La formación del psicólogo en Cuba. Diseño Curricular*. Universidad de la Habana, Facultad de Psicología. MES, 1987.

ROJAS RIVERA, Rosa María. *Estrategia educativa para la formación integral*. México. Edición Plaza y Valdés, 2008.

SUÁREZ, Clara y colectivo de autores. *Formación integral en la Educación Superior. Selección de lecturas*. Santiago de Cuba. Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", 2011.

SMITH, Irene y MOROS, Helena. «*La Psicología Organizacional: Concepción y Desarrollo*». En: Martínez, M. y Vázquez, M. *Psicología Organizacional I. Selección de Lecturas*. La Habana. Editorial Félix Varela, 2004.