

# MÉTODO FORMATIVO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

## FORMATIVE METHOD THE PROFESSIONAL PRACTICE OF THE PSYCHOLOGIST

### AUTORES

Angel Deroncele Acosta<sup>1</sup> ([aderoncele@uo.edu.cu](mailto:aderoncele@uo.edu.cu))

María Del Toro Sánchez<sup>2</sup> ([mtoero@uo.edu.cu](mailto:mtoero@uo.edu.cu))

Rosendo López Mustelier<sup>3</sup> ([rosendo@uo.edu.cu](mailto:rosendo@uo.edu.cu))

### RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo explicar la lógica del método formativo de la práctica profesional del psicólogo, a través del abordaje de sus tres momentos esenciales y el sistema de procedimientos. Este método da cuenta de las regularidades del modelo educativo de dicha práctica profesional en las organizaciones laborales (Deroncele, 2015), al tiempo que evidencia los procesos internos de la formación (tiempo, distancia y espacio) (Ferry, 1997; Rojas, 2008; Martínez, 2007; Mercerón, 2011; Téllez, 2012), los cuales también se sintetizan en el espacio formativo, personalizado por el psicólogo durante su desempeño en las organizaciones. El despliegue de este método concreta como eje formativo los recursos laborales profesionales del) y promueve como resultado la construcción de la competencia organizacional psicólogo (recursos técnico-operacionales, recursos metodológicos y recursos epistémico-investigativos profesionalizante de este (Deroncele, 2015).

**PALABRAS CLAVES:** Método formativo, competencia, ejercicio profesional formativo.

### ABSTRACT

The proposed formative method is expression of the regularities of the educational pattern of the psychologist's professional practice in the labor organizations (Deroncele, 2015), at the time that evidences the internal processes of formation (time, distances and space) (Ferry, 1997; Rojas, 2008; Martínez, 2007; Mercerón, 2011; Téllez, 2012), which synthesis in the formative space, personalized by the psychologist during the construction of the formative context in the organizations. The development of the method it is revealed the psychologist's professionals resources (technician-operational resources, methodological resources and epistémico-investigative resources) they are constituted in formative axis, they promote the psychologist's competence (Deroncele, 2015). The article has as objective to explain the formative logic of the method through the approach of the three essential moments, as well as the system of procedures.

**KEY WORDS:** Formative method, competence, formative professional exercise.

---

<sup>1</sup>Doctor en Ciencias Pedagógicas. Máster en Ciencias Sociales y Pensamiento Martiano. Especialista en Gestión Empresarial. Profesor Auxiliar del Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba.

<sup>2</sup>Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

<sup>3</sup>Máster en Ciencias. Profesor Auxiliar. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

*“(…) Las búsquedas del método se convierten en una de las tareas principales de la investigación. El método, en estos casos, es al mismo tiempo premisa y producto, instrumento y resultado de la investigación (…)” (Vigotsky, 1987, p. 51).*

A continuación se realiza un estudio explicativo que concibe la necesidad de explicar la lógica del método formativo de la práctica profesional del psicólogo para que pueda constituirse en herramienta educativa para asesores, profesores y estudiantes.

Para una mejor comprensión y organización del proceso formativo hemos acudido a la representación gráfica del método, en la que se han ubicado los procesos en planos que se corresponden con los momentos significativos de su desarrollo, pero solo con fines organizativos, en tanto en la lógica de su movimiento, todos los procesos se integran de forma armónica, interactúan, se oponen y complementan de tal modo, que ningún proceso ocurre de forma aislada, sino en su relación dialéctica con los otros (Figura 1).



Figura 1. Método formativo de la práctica profesional del psicólogo

En general, los métodos implican procedimientos lógicamente coordinados para orientar y hacer más eficiente el aprendizaje de los alumnos con determinados objetivos. Dan sentido de unidad a cada uno de los pasos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con

menor esfuerzo los valores y actitudes en la formación integral del profesional (Ramírez, 2006 citado por Rey, 2012).

El método debe estar integrado al proceso formativo como vía lógica y práctica, a través de la cual, el estudiante personaliza el contenido de aprendizaje y desarrolla las estrategias que le permiten seleccionar y decidir cómo aplicarlo conscientemente en su relación contradictoria, y transferirlo a las diferentes situaciones de su práctica profesional (Dámaso, 2009).

Asimismo, articula las actividades y procesos genéricos de la investigación: problematización, teorización e instrumentación, fundamentados desde la epistemología cualitativa (Bunge, 1993 y González, 2000 citados por Dussú, Suárez y Del Toro, 2011), por lo que otorgan a la investigación científica un papel importante. La instrumentación es el proceso que sintetiza la relación entre la teorización y la problematización en el contexto organizacional; por lo que para lograr la aplicación de los recursos laborales profesionales en el ejercicio profesional -donde también hay desarrollo-, a través de la investigación, el estudiante debe aprender sobre la base de la **educación en el trabajo**.

En este sentido se encamina el presente artículo, que tiene como propósito explicar cómo la lógica del método formativo contribuye a un mejor desempeño del psicólogo en su práctica profesional y lo conduce hacia el alcance de la competencia organizacional profesionalizante.

### **Hacia una lógica del método formativo de la práctica profesional del psicólogo**

El método formativo de la práctica profesional del psicólogo incorpora el ejercicio profesional como materia misma de la educación, con lo cual adquiere una significación desarrolladora; no sólo se introduce el trabajo en la escuela, sino también la escuela en el trabajo. Por lo que, en el proceso de formación profesional del psicólogo en el contexto organizacional, consideramos esencial la **educación laboral** desde un criterio del trabajo como la propia base del proceso educativo.

Este método deberá sustentarse en los presupuestos de la epistemología de la investigación cualitativa que promueve relaciones interactivas creativas entre los participantes en relación con las demandas socio-profesionales en y de las organizaciones laborales. Su finalidad es la construcción de la competencia organizacional profesionalizante, proceso y resultado en que el estudiante, como sujeto activo participante, produce ideas, en tanto aparecen nuevos elementos en la investigación científica de la subjetividad organizacional.

Para ello resulta esencial la comprensión de la influencia que ejercen las contradicciones externas e internas en el proceso de investigación (Santiesteban, Velázquez y Mir, 2015). Tal como apuntan estos autores en esta correlación entre lo interno y lo externo del proceso de investigación, se pone de manifiesto la heterogeneidad cuantitativa y cualitativa de su estructura, al extremo de que nada debe ser considerado –en su sentido absoluto– idéntico a sí mismo en cada instante.

### **El aprendizaje desde una perspectiva profesionalizante**

Tal como explica Fuentes (2010) el **carácter profesionalizante de la Educación Superior** constituye la especificidad que caracteriza la formación para un desempeño profesional particular en contextos diversos, desde una actividad específica y, a la vez, universal que determina los niveles de acercamiento de los futuros egresados a su labor en su actividad social y económica, en calidad de proceso de autotransformación y autoformación constante,

a niveles superiores y en desarrollo, que ha de estar en correspondencia con el avance y transformación del desarrollo social humano.

Apunta que la profesionalización se erige en categoría a tener en cuenta en la pedagogía de la Educación Superior en tanto es capaz de expresar el fin a lograr en los sujetos para actuar en contextos naturales, tecnológicos, sociales y humanísticos, lo cual lleva la impronta del aprendizaje.

Todas las definiciones de aprendizaje descritas en la literatura, independientemente de la teoría psicológica y de la base filosófica que las sustentan, tienen un aspecto en común: conciben el aprendizaje como cambio y transformación que ocurre en quien aprende. Sin embargo, cuando la formación ocurre en contextos reales de actuación, es necesario analizar el aprendizaje con un enfoque profesionalizador, plantear sus características fundamentales y esbozar la concepción metodológica del proceso de enseñanza-aprendizaje profesionalizador.

Lo anterior tiene su núcleo en las principales relaciones que ocurren en el proceso pedagógico profesional, las que se expresan, manifiestan y materializan en las relaciones triádicas: profesor-tutor-estudiante, universidad-empresa-comunidad, docencia-producción-investigación.

El enfoque del aprendizaje profesionalizador parte de la concepción materialista dialéctica del mundo, del hombre y de su desarrollo, de la teoría histórico-cultural como fundamento psicológico de la relación entre educación y desarrollo. El resultado de este tipo de aprendizaje es la apropiación y sistematización de la experiencia profesional significativa para el psicólogo en formación, así como la cultura organizacional acumulada en los procesos profesionales. Estos procesos generan una formación integral que significará la preparación y **autopreparación** de los estudiantes para la producción de conocimientos, la innovación, la creación y la anticipación, capacidades que están en correspondencia con las demandas del desarrollo científico y social actual, todo ello sobre bases éticas.

El despliegue del método posibilita resolver la contradicción entre la construcción del contexto formativo y la sistematización del ejercicio profesional en un proceso en el que los recursos laborales profesionales del psicólogo se constituyen en eje formativo (Ver figura 1). En este sentido, el método re-crea los códigos y el Esquema Conceptual Referencial Operativo (ECRO) con que interviene el psicólogo en el contexto organizacional, esta vez desde una perspectiva participativa e innovadora que le confiere al ejercicio profesional su carácter formativo.

Por tanto, el método formativo de la práctica profesional del psicólogo promueve el desarrollo de un **ejercicio profesional formativo**, como **proceso que posibilita la gestión e integración de los roles y funciones del psicólogo, para la intervención psicoorganizacional en su proceso de formación profesional integral**. Cuenta con un **sistema de procedimientos** (crítico-reflexivo, transferencial-proactivo y resignificador) que permiten la estructuración del aprendizaje profesionalizador (Ortiz, 2005), que se constituye en mecanismo de dicha formación en el contexto organizacional, lo cual supone la subjetivación y objetivación de sus recursos.

Este aprendizaje, desde su particularidad para la dinámica de la práctica profesional del psicólogo en las organizaciones laborales, se constituye en un proceso de carácter interno explicativo del desarrollo psicológico que posibilita la reconstrucción o resignificación de los

recursos laborales y profesionales del psicólogo, a partir del sentido que él mismo le otorga. Se entiende resignificar como la acción de dar un nuevo sentido a los conceptos (Camacho-Ríos, 2011).

En síntesis, la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional se dinamiza a través del método formativo de su práctica profesional, que desde una base holístico configuracional, permite establecer los diferentes momentos de este proceso, a partir de los otros que se suceden e interrelacionan en el modelo propuesto.

Es un método de trabajo grupal, que permite analizar con profundidad y riqueza las situaciones profesionales existentes y emergentes, a través del establecimiento de nexos pertinentes entre los diferentes saberes provenientes de la psicología y la pedagogía como ciencias, las teorías del desarrollo organizacional y la singularización de estos conocimientos en las empresas, lo que posibilita que el estudiante se apropie del conjunto de recursos que orientan la acción profesional.

En tanto método de trabajo grupal, se plantea al equipo educativo de trabajo como recurso metodológico al reconocerlo como: un mediador entre el individuo, la organización y la sociedad; un dispositivo de diagnóstico e intervención en el abordaje del cambio y aprendizaje organizacional; un espacio para la construcción, constitución y expresión de la subjetividad organizacional; y un ámbito de expresión de la organización y el contexto organizacional.

El eje formativo del método son los recursos laborales profesionales del psicólogo. Estos se constituyen a través del desarrollo e interrelaciones de los procedimientos que se estructuran en los diferentes momentos (concientización, fundamentación- proyección e implementación-evaluación).

### **Procedimiento crítico-reflexivo**

El procedimiento crítico-reflexivo consiste en el modo en que los estudiantes cuestionan y entienden los procesos subjetivos que se manifiestan y conforman en la actividad laboral y a través de ella, como base para aplicar recursos que permitan la interpretación de la situación profesional durante la intervención. Se conforma durante todo el proceso formativo, mediante la aplicación de recursos epistémico-investigativos en la intervención psicoorganizacional. Está dirigido a la identificación y definición de variables sociopsicológicas (comunicación, satisfacción, liderazgo, motivación) a potenciar por el programa de desarrollo organizacional, lo que requiere constantemente de procesos metacognitivos del estudiante.

Se orienta didácticamente a ejecuciones dirigidas por el tutor hacia la solución estratégica de las situaciones profesionales, lo que permite reflexionar en torno a las necesidades de la organización laboral; estudiantes y tutores compartirán intereses y expectativas. Esta asesoría académica ofrece alternativas metodológicas que pueden desarrollarse en la medida en que el estudiante se retroalimenta con el tutor de su pertinencia con el contexto.

El estudiante asumirá esencialmente un rol crítico-social al reflexionar en la acción, sobre la acción reflexiva y sobre la acción ya reflexionada.

### **Procedimiento transferencial-proactivo**

El estudiante deberá fundamentar teóricamente la variable sociopsicológica a trabajar, así como proyectar la metodología que se utilizará una vez realizada la crítica reflexiva, con el equipo educativo de trabajo.

Este procedimiento tiene como objetivo que los estudiantes diseñen y propongan alternativas que movilicen las estructuras cognitivas y afectivas en la intervención psicoorganizacional, para incorporar una manera diferente y personalizada de interpretar, comprender y explicar la situación profesional.

En la transferencia prevalece lo afectivo-emocional y su eficiencia está relacionada con la flexibilidad, elaboración, fluidez y originalidad del estudiante. Está dirigida a la fundamentación y proyección.

Para esto, el estudiante establece nexos entre los diferentes recursos que puede aplicar en el ejercicio profesional, genera el establecimiento de conexiones de todo tipo a partir de la demanda y las posibles vías y estrategias de solución. Además, analiza los datos del informe realizado sobre la necesidad del estudio y determina cuáles son los recursos necesarios para ejecutar las alternativas estratégicas en función de resolver el problema planteado.

Luego se intercambiarán criterios en el equipo educativo de trabajo, hasta llegar a un consenso de cuáles serán los pasos para la intervención psicoorganizacional y la distribución de las tareas, así como el tiempo que emplearán para cada paso.

Todo el proceso estará sometido a una evaluación constante para la mejora continua por parte del equipo educativo de trabajo, por lo que la transferencia de lo epistemológico, metodológico y praxiológico mediatiza todo el proceso formativo. Ello posibilita resignificar en todo momento la sistematización de recursos metodológicos en el ejercicio profesional.

### **Procedimiento resignificador**

El procedimiento resignificador se constituye en síntesis del procedimiento crítico-reflexivo y el procedimiento transferencial-proactivo, por cuanto permite concretar el modo en que los actores educativos construyen sus recursos laborales profesionales. Está dirigido a la implementación y evaluación.

Es un nivel de esencialidad superior en la constitución de estos recursos, de mayor elaboración personal, en tanto recursos previamente conocidos y proyectados, para ser aplicados en la intervención psicoorganizacional. El estudiante debe reinterpretar la situación profesional, otorgándole un nuevo valor interpretativo a la situación y a los propios recursos.

De igual modo, existen recursos que son creados por el estudiante, no es el caso de una entrevista previamente conocida a la cual le acopla aspectos en correspondencia con la situación, sino que constituyen esas alternativas creativas que propone como instrumento de intervención: una nueva técnica de relajación, nuevas herramientas para la conducción de dinámicas grupales, entre otras que requieren que recree y conecte contenidos y recursos diversos.

Aplicar recursos técnico-operacionales en el contexto formativo y luego interpretar este proceso profesional interventivo, permite encontrar un nuevo significado a la situación profesional.

A través de esta resignificación los recursos laborales profesionales se personalizan. Es el momento en el que se convierten para el psicólogo en un tránsito de lo instituyente a lo

instituido, en el que los recursos adquieren un nuevo sentido y se concreta la construcción de la competencia organizacional profesionalizante.

### **Momentos del método**

- Momento I: Concientización
- Momento II: Fundamentación- proyección
- Momento III: Implementación- evaluación

### **Momento I**

Este momento es esencialmente epistemológico, considera la relación entre sujeto y objeto del conocimiento. En este nivel, el objetivo es que el estudiante se familiarice y concientice con este ámbito de actuación del psicólogo. Implica el reconocimiento de las organizaciones como construcciones sociales, contextos sociales y sujetos de aprendizaje y desarrollo.

Al desarrollarse el **procedimiento crítico-reflexivo** (procedimiento que prevalece en este momento) se despliegan acciones en función de lograr que el estudiante ocupe una posición protagónica en la interpretación del objeto del conocimiento, y desarrolle su propia cultura epistemológica, caracterizada por la ideología y la ética. Se fomenta la **problematización** como proceso genérico de la investigación, que favorece una posición activa y protagónica acorde al proceso auténtico de aprendizaje en las organizaciones.

En la medida en que se aplican los recursos epistémico-investigativos, el estudiante logra una mejor comprensión del desarrollo organizacional, en tanto estos permiten indagar, analizar y descifrar la realidad objetiva. Estos recursos sientan las bases para que **interprete** las organizaciones, **contextualice** sus funciones, **relacione e investigue** cuestiones que demandan cualidades esencialmente de carácter cognitivo y metacognitivo.

Este momento del método requiere que el proceso de enseñanza-aprendizaje ponga el énfasis en la comprensión del **rol crítico-social** para que el estudiante empiece a entender su misión social como profesional de la psicología en las organizaciones laborales. Ello le permitirá tener una visión más personalizada de sus funciones en este contexto con relación a las acciones que debe realizar para contribuir al desarrollo organizacional, aspecto que va a comprender durante todo este proceso, cada vez con mayor claridad.

Ello le confiere la posibilidad de penetrar en su experiencia, lo que demanda **reflexionar sobre la acción reflexiva**, y permite al estudiante un discernimiento de sus mejores prácticas, de manera que las pueda instituir, proceso en el que además las afirma en su ECRO, y se constituye en recursos para una intervención más planificada e intencional. De este modo, los recursos no solo se constituyen como premisa, sino también como resultado. De ahí que, comprender el desarrollo organizacional permita hacer la distinción no solo de la organización laboral, sino además de lo que ocurre en ella; se construye la realidad sobre la que opera el psicólogo.

Por tanto, este método posibilita organizar además de la práctica profesional, la concepción que se tiene sobre esta, aspecto que favorece la perspectiva que muchos empresarios, directivos y psicólogos reclaman, y es precisamente qué puede aportar la psicología a las organizaciones laborales, de modo que aprenden los estudiantes, profesores, psicólogos organizacionales, y aprende además la organización.

Queda evidente que aún cuando en cada momento del proceso confluyen varios recursos, los que más prevalecen en este nivel son los que permiten indagar, analizar, interpretar y contextualizar las funciones en pos del desarrollo organizacional: **recursos epistémico-investigativos**.

Empiezan a gestarse cualidades esenciales del psicólogo para su labor profesional en las organizaciones laborales como: amor por el trabajo, implicación, actitud consciente hacia el trabajo, entre otras cualidades actitudinales que están en la base de la competencia organizacional profesionalizante del psicólogo.

Sin embargo, aun cuando se han logrado personalizar las actividades que puede ejercer el profesional (funciones), no siempre queda clara su relación con el papel asignado al psicólogo en las organizaciones (roles), por lo que el método, en otro momento de esencialidad, deberá promover la autogestión de esos roles a partir de la instrumentación educativo-laboral de y en situaciones profesionales.

## **Momento II**

Al desarrollarse el **procedimiento transferencial-proactivo** (procedimiento que prevalece en este momento) con acciones que exigen de la creatividad del estudiante, se debe potenciar su motivación, trabajo en equipo y comunicación asertiva, teniendo en cuenta que la **retroalimentación** es clave en este momento.

El estudiante deberá estar preparado para compartir su experiencia en la empresa, e incentivar el interés en aprender de la experiencia de los otros. Para que la experiencia profesional se constituya en significativa y pueda comunicarse no solo desde lo cognitivo sino además desde los afectos, las vivencias, tendrá que instrumentar (investigar científicamente) las situaciones profesionales en las que se desempeña (instrumentación educativo-laboral).

Para ello, se requiere al menos de un primer nivel de teorización sobre su práctica profesional, que le permita constituir sus **recursos metodológicos** a partir de sistematizar la experiencia y vivencia profesional formativa, en la que la **teorización** se expresa como proceso esencial de la investigación en este momento.

Teorizar ubica al estudiante como **analista existencial**, convirtiéndose no solo en un analista de la existencia de la organización, sino también de su propia existencia, un analista de su ser, saber hacer, conocer y convivir. Es precisamente este rol el que dinamiza la autogestión de los roles, es el que permite cuestionarse qué papel le asigna la organización al profesional y qué se asume en este proceso dinamizado por la unidad rol-persona, para luego realizar las acciones que permitan cumplir con el encargo asignado (funciones).

Esta autogestión de los roles indudablemente está en la base de los recursos metodológicos, al permitir la organización de las formas o vías para intervenir y la delimitación de la relación rol-función-tarea en las organizaciones laborales.

Teorizar la práctica profesional como analista existencial, por un lado, apunta a mejorar la intervención psicoorganizacional desde lo que ella misma enseña; por otro, aspira a enriquecer, confrontar y modificar el conocimiento teórico existente lo que contribuye a convertirlo en una herramienta útil para entender y transformar la realidad.

Así, en la medida en que el estudiante desarrolla el proceso de instrumentación educativo-laboral de y en situaciones profesionales, logra una conceptualización de la práctica, ordena

todos los elementos que intervienen en ella, organiza su quehacer y lo articula en un todo que es precisamente esa práctica profesional, desde la que podrá encaminar un sistema de acciones y comunicación en situaciones profesionales como unidad de esa praxis: así transita sucesivamente hacia la sistematización de su ejercicio profesional.

Se revelan las potencialidades de los recursos para la propia intervención, lo que permite un análisis más intencional y causal entre lo que se pretende y lo que se hace, entre los roles asignados y los asumidos.

Todo este proceso es también de autogestión de los roles, en todo este entramado de reflexión sobre la acción reflexiva, de retroalimentación, de trabajo en equipo. El sujeto va a lograr la paulatina gestión de la construcción del contexto formativo.

La dinámica de la práctica profesional del psicólogo contempla no solo la experiencia individual, sino además, la interpretación crítica de varias experiencias, la reflexión en grupo (Deroncele, Suárez y Del Toro, 2014).

En este momento, es esencial que el estudiante concientice el comportamiento de un analista existencial, desde un análisis existencialista de los presupuestos teóricos que sustentan su quehacer profesional. Esta teorización de la práctica lo hace confrontar métodos, modos de actuación, roles, funciones, aspectos que no solo fundamenta desde su cultura epistemológica, sino que los determina y proyecta al escenario concreto de actuación.

El trabajo didáctico en este momento del método debe estar dirigido a promover que el estudiante analice los enfoques paradigmáticos de la psicología organizacional y suscitar que se trata de enfoques que pudieran ser complementarios, no excluyentes, determinados por perspectivas específicas que constituyen la razón de ser (racionalidad) de cada organización, según el caso.

Por lo expuesto anteriormente se puede considerar que la relación dialéctica entre la instrumentación educativo-laboral de y en situaciones profesionales y la autogestión de los roles es la base para poder construir un modelo funcional acerca de la realidad organizacional, necesario para cualquier abordaje metodológico que se quiera realizar. Por ello se constituyen los **recursos metodológicos** que contribuyen a la organización de las formas o vías a partir de la delimitación de roles, funciones y tareas.

Esta organización de las formas o vías a partir de la delimitación de roles, funciones y tareas es una fuerza instituida que convoca a su instituyente, o sea, estos aspectos no serán suficientemente interiorizados hasta que no se apliquen los recursos técnicos operacionales (**instrumentación**), los cuales se revelan en un momento superior de esencialidad en el que se logra sistematizar el ejercicio profesional a partir de la construcción del contexto formativo.

### **Momento III**

En este nivel se constituyen los **recursos técnicos-operacionales** del psicólogo, se hace alusión fundamentalmente a las herramientas adecuadas para operar en un ámbito específico, así como los factores que determinan su elección. En ello debe existir congruencia entre las técnicas de intervención que se utilicen y la forma en que se haya descrito a la organización y lo que en ella acontece.

El estudiante identificará las técnicas a utilizar (cuestionarios, entrevistas, análisis de documentos, reuniones, juegos), los modos de comunicación (qué, cuándo, a quiénes), el contrato, y especificará los criterios que regirán la evaluación de la eficacia de la intervención.

Es el momento en el que se desarrollan los métodos y las técnicas para intervenir sobre la realidad contextual, la situación pasa a ser un recurso técnico-operacional. Se transita de lo particular a lo general, los recursos técnico-operacionales se ubican en el nivel metodológico de abordaje de la organización y en ellos quedan incluidos los elementos de cada uno de los niveles restantes (epistemológico y ontológico).

Esto requiere acciones educativas que posicionen al estudiante en su rol de **agente de cambio**, el cual debe hacer consciente su compromiso y responsabilidad con la organización, lo cual dará cuenta de su **profesionalidad**. Además, de la **instrumentación** como proceso esencial de la investigación en este momento, lo que supone un proceso de evaluación de los resultados de la intervención psicoorganizacional que acredita la **concientización del cambio**.

Esta instrumentación (aplicación de recursos) exige sistematizar el ejercicio profesional, lo cual es posible en la medida en que se produzca de un modo personalizado una construcción del contexto formativo, que estará mediatizada por los recursos técnico-operacionales que constituyen síntesis de los recursos laborales profesionales del psicólogo. Esto es posible a partir del despliegue de un **procedimiento resignificador** (procedimiento que prevalece en este momento).

En el aprendizaje profesionalizador el contenido del aprendizaje coincide con sus resultados directos, o sea, el psicólogo en formación aprende los contenidos necesarios para desempeñarse con éxito en su labor profesional en las organizaciones laborales. Lo hace inmerso en ese contexto significativo para él, mediante la asimilación, apropiación y sistematización de la cultura organizacional, las experiencias y vivencias laborales acumuladas en estas, pero no cualquier experiencia, sino solo aquella que resulta significativa para él, en dependencia de sus necesidades y motivaciones como agente de cambio.

Este rol, en correspondencia con este momento del método, no solo hará alusión a la implementación, sino también a la evaluación. De este modo, se constituye en mecanismo de comprobación del cambio educativo, que da cuentas del nivel de desarrollo de la competencia.

En este sentido el rol de agente de cambio se convierte en un rol dinamizador de la competencia organizacional profesionalizante y supone no solo promover el cambio en las organizaciones, sino que significará evaluar y promover el cambio de sí mismo. Para ello, las organizaciones laborales deben ser concebidas como espacio de desarrollo humano, como contexto formativo, por lo que adquiere gran importancia el proceso de significatividad de las organizaciones.

La significatividad es resultado de la asunción de valores sociales compartidos en ese contexto y la intencionalidad de las valoraciones que tienen lugar, por lo que en última instancia será posible instrumentar el rol de agente de cambio, en la medida en que se construya el **contexto formativo** en las organizaciones laborales, lo que se revela como la base axiológica de la construcción de la competencia organizacional profesionalizante.

Es precisamente esta competencia una unidad integradora de lo académico, lo laboral y lo investigativo, al estructurarse durante todo el proceso de forma tal que las actividades docentes e investigativas que desarrolla el estudiante, estén coordinadas de manera sistémica y en función de las actividades laborales que debe realizar. Por tanto, el **ejercicio profesional formativo** se constituye en otro de los procesos esenciales en la construcción de la competencia.

El método formativo de la práctica profesional del psicólogo es un proceso en espiral que alcanza un momento de esencialidad superior con la relación dialéctica entre la sistematización del ejercicio profesional y la construcción del contexto formativo. Expresa una nueva síntesis, integradora de toda la dinámica de la práctica profesional del psicólogo en las organizaciones laborales: la construcción de la competencia organizacional profesionalizante.

Los recursos laborales profesionales, al constituirse como eje formativo del método, se organizan en una unidad integradora (competencia), reconfiguran las cualidades afectivo-motivacionales, actitudinales, cognitivas y metacognitivas que emergen y se concretan en el ejercicio profesional (desempeño); o sea, son los recursos laborales profesionales los que permiten concretar la competencia en el desempeño profesional, aspecto de gran relevancia práctica para los psicólogos y profesionales de la pedagogía, que soluciona la contradicción dialéctica entre capacidades, competencias y desempeño.

Así, el método formativo de la práctica profesional del psicólogo en las organizaciones laborales, es el instrumento para la construcción de la competencia organizacional profesionalizante del psicólogo, el desarrollo ético, espiritual, cognitivo, afectivo, comunicativo, estético y socio-político de los estudiantes y de los demás sujetos del proceso formativo.

## REFERENCIAS

- Camacho-Ríos, A. (2011). Socioepistemología y prácticas sociales. Hacia una enseñanza dinámica del cálculo diferencial. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(3). Recuperado de <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/84>
- Dámaso, M. (2009). *Estrategia educativa para la formación integral de estudiantes en la educación a distancia* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Deroncele, A. (2015). *Estrategia educativa para la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Deroncele, A., Suárez, C. y del Toro, M. (2014). Dinámica organizacional de la formación profesional integral del psicólogo. *Órbita Científica*, 20(76) [seriada en línea]. Recuperado de [http://www.varona.rimed.cu/revista\\_orbita](http://www.varona.rimed.cu/revista_orbita)
- Dussú, R. M., Suárez, C. y Del Toro, M. (2011). *La formación científico profesional de los estudiantes universitarios*. Monografía. Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente.
- Ferry, G. (1997). *Pedagogía de la formación*. Argentina: Novedades Educativas.

- Fuentes, H. (2010). *La formación de los profesionales en la Educación Superior. Una perspectiva holística, compleja y dialéctica en la construcción del conocimiento científico* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Martínez, R. (2007). *Estrategia didáctica para el tratamiento del caso desde la disciplina psicología del desarrollo* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Mercerón, Y. (2011). *Estrategia educativa para la orientación psicológica a la familia en la licenciatura en psicología* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Ortiz, A. (2005) *Formación de competencias laborales: Hacia una Pedagogía Profesional*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos26/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>
- Rey, P. (2012). *Dinámica socio-laboral-profesional de la semipresencialidad en la educación superior* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Rojas, R. M. (2008). *Estrategia educativa para la formación integral*. México: Plaza y Valdés.
- Santiesteban, E., Velázquez, K., y Mir, G. (2015). Las contradicciones en las investigaciones de las ciencias pedagógicas: concepción dialéctica de la investigación científica. *Opuntia Brava*, 7(4). Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu>
- Téllez, T. (2012). *Estrategia educativa para la formación laboral del estudiante de la licenciatura en psicología en la salud pública* (tesis de doctorado inédita). Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Vigotsky, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas Superiores*. La Habana: Científico-Técnica.