

Psicología industrial / organizacional en la UCAB: Historia y perspectivas

Guillermo Yáber Oltra

Licenciado en Psicología (Universidad Católica Andrés Bello). Especialista en Modificación de conducta y Magíster en Psicología (Universidad Simón Bolívar).
Magíster en Dirección Universitaria (Universidad de Los Andes). Doctor en Análisis conductual aplicado (Universidad Western Michigan). Profesor de Psicología Industrial y Organizacional en las Escuelas de Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Profesor de fundamentos de Desarrollo Organizacional en el Postgrado de Desarrollo Organizacional de la UCAB. Director del Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico (CIIDEA) de la UCAB. Jefe de cátedra de Psicología Industrial-Organizacional en la Escuela de Psicología.

Tahirí Ramos

Licenciada en Psicología y Especialista en Desarrollo Organizacional (Universidad Católica Andrés Bello). Especialista en Dinámica de Grupos (Universidad Central de Venezuela). Candidata a Doctora (Universidad Católica Andrés Bello). Profesora de Postgrado de Gerencia de servicios de salud (UCAB). Exdirectora del programa de postgrado en Desarrollo Organizacional (UCAB). Profesora jubilada de la Escuela de Psicología (UCAB).

Juan Mancheño

Licenciado en Psicología (Universidad Central de Venezuela). Estudios de Doctorado (Western Michigan University). Profesor de Psicología Industrial/Organizacional en las Escuelas de Psicología y Ciencias Sociales de la UCAB. Profesor fundador del Programa de Desarrollo Organizacional de la UCAB. Consultor en Gestión de Cambio y Capital Humano.

“Las personas son felices en un ambiente donde las conductas activas, productivas y creativas son reforzadas en formas efectivas”.
(Skinner, 1969, pág. 64)

En Octubre de 2017, se cumplieron 64 años de la fundación de la Universidad Católica Andrés Bello en Venezuela, UCAB (1953); 60 años de su Escuela de Psicología (1957), culminó la promoción LVII de egresados de licenciatura en Psicología y 55 años de la cátedra de Psicología Industrial (1962). Esta cátedra fue renombrada en 1995 como Psicología Industrial-Organizacional.

Las efemérides son marcas en el tiempo para destacar sucesos importantes y orientar la historia de las instituciones y sus programas. Señalan inicios, describen aspectos relevantes en su desarrollo, declive, transformaciones o su desaparición. Otro suceso, destacable del inicio del año académico 2017-2018, es que la psicología como disciplina, no forma parte de los planes de estudios de la educación secundaria. Tal parece que los planificadores de la educación decidieron que Psicología, no debe formar parte del plan de estudios de un bachiller en Venezuela. Este suceso se une a otro, ocurrido en los años recientes (Canga & Yáber, 2015), donde el gobierno de Venezuela decidió eliminar el financiamiento a los estudios de pregrado y postgrado en Psicología. En contraste, la solicitud de ingreso y la matrícula en la Escuela de Psicología de la UCAB, entre otras instituciones, ha experimentado un creciente ascenso en los últimos años al punto de duplicarse el número de estudiantes que se encuentran en sus aulas. Tal parece que la demanda de estudios en psicología no encuentra eco en las políticas gubernamentales contemporáneas. Esta tendencia puede revertirse haciendo más visible la contribución que ha

hecho, y hace actualmente la Psicología como ciencia, disciplina y profesión, para mejorar el bienestar colectivo en Venezuela.

Estos 60 años constituyen una buena oportunidad para mostrar la historia y perspectivas de contribución de la Psicología en general y de la Psicología Industrial-organizacional en la UCAB en la Sociedad. En este documento se revisarán en primer lugar los modelos de formación universitaria en Psicología y su vinculación con la enseñanza en la UCAB. Seguidamente se hará un recorrido histórico de la cátedra de Psicología Industrial-Organizacional y se apreciarán sus resultados. Luego se mostrarán las áreas y competencias en la formación del psicólogo industrial-organizacional y luego se presentarán las perspectivas de la disciplina en los próximos años.

Modelos de formación en Psicología y en la UCAB

La formación de los psicólogos en los planes de estudio de pregrado y de postgrado, ha respondido a tres modelos: El modelo del científico-investigador, el modelo del científico-practicante y el modelo erudito-profesional.

En el primer modelo, la formación del psicólogo es en psicología científica “Research-Scientist” y propone egresar personas capacitadas para producir conocimiento en psicología a través de la investigación. Este modelo lo ejemplifican muchos programas Europeos y algunos Norte-Americanos. En ellos se prepara al psicólogo en investigación básica de procesos psicológicos, fundamentalmente. Esta tendencia focaliza su interés en emplear el método experimental para abordar temas de psicología general (motivación, emoción, cognición, aprendizaje, pensamiento y memoria) entre otros tópicos.

El modelo de científico-practicante “Scientist-Practitioner” postula que la ciencia es el fundamento de la profesión, por lo que la formación del profesional debe incluir una formación tanto para generar conocimiento como para su aplicación. Este es el modelo que otorga el grado de Doctor en Filosofía (Ph.D.) en Psicología.

El fundamento de la psicología profesional es la psicología científica y aquéllos que se convertirán en psicólogos profesionales deben ser formados completamente como científicos en psicología; ellos tienen que ser más que consumidores del conocimiento científico, ellos también deben saber cómo generar conocimiento científico por sí mismos (Peterson y Park, 2005, pág. 1148).

El tercer modelo, es el de erudito-profesional, “Scholar-Professional”, es una consecuencia de la conferencia en Vail-Colorado en 1973 (Korman & APA, 1973 July 24-31). En esta perspectiva los psicólogos son altamente capacitados para ejercer profesionalmente y por tanto no requieren de formación científica para la investigación independiente. Este modelo es el que da origen al Doctorado en Psicología (Psy. D.).

La formación del Licenciado en Psicología en la UCAB ha estado inspirado en el segundo modelo desde su fundación hasta los años recientes de renovación curricular, donde pareciera que algunos colegas

de la Escuela de Psicología sugieren migrar hacia el tercer modelo. En la actualidad, se mantiene un plan de formación de cinco años, cuyo régimen avanza progresivamente de un régimen anual a uno semestral.

La formación en los tres primeros años está fuertemente centrada en la formación en investigación mientras que los dos últimos años resaltan la formación profesional. En la formación de postgrado, las especializaciones en psicología que ofrece la UCAB (Desarrollo Organizacional y Psicología Clínica Comunitaria), tienen un claro sesgo de formación profesional. El doctorado en Psicología que ofrece la UCAB, todavía mantiene un énfasis en el modelo científico-practicante. Por su parte, la cátedra de Psicología Industrial/Organizacional, en consonancia con el modelo aún predominante en la UCAB, ha estado enfocada en el modelo científico-practicante, como se apreciará a continuación.

La cátedra de Psicología Industrial-Organizacional

La cátedra de Psicología industrial se ofreció por primera vez en 1962 bajo la conducción de Jorge Foyta, quien también ocupó un año durante la década de los 60, la posición de Director de Escuela encargado. Esta sub-disciplina de la psicología se ha ofrecido a los estudiantes de la Escuela de Psicología, sin ninguna interrupción, desde el período 1962-1963 hasta el presente 2017-2018, en el ciclo aplicado de formación del psicólogo específicamente en el cuarto año. El plan de estudios de Psicología, tuvo una duración de 4 años desde 1957 hasta 1966 cuando se agregó un año. La jefatura de cátedra la ocuparon: Jorge Foyta; O. Ibarra; Mercedes Malavé; Darío Pérez Yánez; Nelson Díaz Mora; Eustoquio García; Héctor Monasterio; Magali Vélez; Rosalba Tancredi; Luis Fuentes; Ricardo Pérez, Tahirí Ramos y Guillermo Yáber (Ruiz, y otros, 2005). Es importante destacar que durante la jefatura de Héctor Monasterio entre 1983 y 1986 se diseñó y se propone la apertura del postgrado en Desarrollo Organizacional, con la colaboración de los colegas Andrés Miñarro, Juan Mancheño y Miguel Ángel Gómez. Este programa se ofrece desde los años 80 para los egresados universitarios (Gómez, 2008, pág. 98). El programa ofrece hoy día, dos grados, el de especialista, orientado para la resolución de problemas profesionales y el de magister en Desarrollo Organizacional, enfocado en la investigación sobre el tema del cambio, el desarrollo y la innovación. Entre los profesores que han participado en las prácticas y los seminarios prácticos y que no han sido mencionados anteriormente se encuentran: Hernando Camacho, Concepción Gutierrez, Concepción Calzadilla, Magali Vélez, Rosalba Tancredi, Rosario Cadenas, Estrella Pascal, Rosalinda Reyes, Lisette Fernández, Maribel Meneses, Antonio Tonelli, Raúl Pérez Fernández y Grandlerles Castillo.

Desde sus inicios en 1962, la cátedra ofrecía formación teórica y también experiencias prácticas con visitas guiadas a empresas y experiencias de entrevistas a personal de estas empresas para indagar sobre los aspectos psicológicos involucrados en el trabajo (Ruiz, y otros, 2005, pág. 15). En los años 70, se enfatiza la psicología organizacional, en particular en lo que concierne al trabajo en grupo, liderazgo y la eficiencia organizacional. A finales de los 80 se introduce en el programa, en forma explícita, el tópico de Psicología del consumo.

A lo largo de su historia la cátedra ha tenido los nombres de Psicología Industrial y Psicología Industrial/Organizacional. Internacionalmente, sin embargo, existe una variedad de denominaciones como: psicología aplicada; psicología de los negocios; psicología ocupacional, psicología organizacional, psicología vocacional y psicología del trabajo. Es necesario dejar claro que Comportamiento Organizacional no es lo mismo que Psicología Industrial/Organizacional. Comportamiento Organizacional es un campo de investigación y aplicación, interdisciplinario que ciertamente se nutre de la Psicología Industrial/Organizacional pero abarca contribuciones de otras disciplinas como la Sociología, la Antropología y la Ciencia Política entre otras. Las relaciones entre la

Psicología I/O y el campo del Comportamiento Organizacional han sido objeto de comparación para destacar lo que fue su pasado, su presente y sus vínculos en el futuro (Porter & Schneider, 2014).

El formato actual de la cátedra (2017-2018), data desde mediados de la década del 2000, contempla 68 horas de clase teórica (34 semanas por dos horas semanales) y 132 horas de actividades teórico-prácticas (33 semanas por 4 horas semanales), durante un período académico de un año (Octubre-julio). Un promedio de 11 semanas por cada rotación. A partir de 1993 y hasta el presente, con pequeñas variaciones, las unidades curriculares que se abordan en el programa de teoría, son las que se pueden apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1.
Unidades Curriculares y Temas Abordados en la Cátedra de Ps. I/O.

UNIDADES CURRICULARES	TEMAS
Introducción	Historia, estado actual y perspectivas de la Ps. I/O. Competencias del Psicólogo profesional. Investigación en Psicología Industrial /Organizacional.
Psicología del Personal	Procesos de gestión del talento humano. Plan de vida y gestión de carrera. Conductas, Actitudes, creencias, expectativas, atribuciones, motivación, emoción y personalidad en el ambiente laboral.
Psicología del grupo en la organización	Comunicación, estructura y dinámica de grupos, liderazgo, toma de decisiones, poder y política, conflicto y negociación.
Psicología organizacional	Estructura y dinámica organizacional. Cultura y clima organizacional. Cambio y Desarrollo Organizacional.
El medio ambiente de trabajo	Psicología de la salud ocupacional. Diseño del trabajo. Ergonomía. Psicología de Arquitectura. Relaciones laborales.
Psicología económica y del consumo	Fundamentos de Psicología económica. Aspectos conceptuales, metodológicos y de aplicación de la psicología del consumidor.
Aspectos éticos, legales y profesionales	Ley de ejercicio profesional de la Psicología. Código de ética. El psicólogo I/O como consultor.

Por su parte, los libros de texto y de apoyo empleados en la cátedra durante su historia se presentan en las Tablas 2 y 3.

Tabla 2.
Libros de Texto Empleados en la Cátedra de Psicología Industrial (1962-2017).

AUTORES (AÑO)	TÍTULO	EDICIÓN-PAÍS-EDITORIAL
Tiffin, J. y McCormick, E.J. (1959)	Psicología Industrial	México-Diana
Tannebaum, A. S. (1968)	Psicología de la organización laboral	1ª edición. México-CECSA
Dunnette, M.D. y Kirchner, W. K. (1973)	Psicología Industrial	1ª edición. México-Trillas
Blun, L.C. y Naylor, J.C. (1976)	Psicología Industrial	1ª edición. México-Trillas
Schultz, D. P. (1985)	Psicología Industrial	3ª edición. México: Interamericana
Muchinsky, P. M. (2002)	Psicología aplicada al Trabajo	6ª edición. México: Thomson-learning.

Landy, F.J. y Conte, J. M. (2005)	Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional	1ª edición. México: McGraw-Hill
Aamodt, M.G. (2010).	Psicología Industrial/Organizacional. Un enfoque aplicado.	6ª edición. México: Cengage Learning.

Tabla 3.

Libros de Apoyo Empleados para Unidades Curriculares Específicas (1994-2017).

AUTORES (AÑO)	TÍTULO. PAÍS. EDITORIAL	UNIDAD CURRICULAR
Chiavenato, I. (2007).	<i>Administración de recursos humanos.</i> (8ª ed.) México: McGraw-Hill.	Psicología del Personal.
Givens, Ch.(1994).	<i>El poder de uno mismo.</i> Buenos Aires: Vergara	Psicología del Personal.
Robbins, S. y Judge, T. (2013).	<i>Comportamiento Organizacional.</i> (15ª edición) México: Prentice-Hall.	Psicología de la Organización.
Quintanilla, I. (1997).	<i>Psicología Económica.</i> Madrid: McGraw-Hill.	Psicología económica y del consumo.
Schiffman, L.G. y Kanuk, L. L. (2010)	<i>Comportamiento del consumidor.</i> (10ª edición) México: Prentice Hall.	Psicología económica y del consumo.
Gray, D. A.(1996)	<i>Start and Run a Profitable Consulting Business.</i> (5 th . Edition). Canada: Self-Counsel Press.	Asuntos legales, profesionales y éticos.

Los libros de texto y de apoyo han sido complementados con documentos y artículos elaborados en la cátedra, se pueden revisar en la Tabla 4.

Tabla 4.

Libros, Publicaciones y Documentos Inéditos de la Cátedra de Psicología I/O.

AUTOR	DOCUMENTO	UNIDAD CURRICULAR
Yáber, G. (2017)	Cambio Organizacional Integral. Gerencia de Sistemas Conductuales. Caracas: autor	Psicología Organizacional. Gerencia de Proyectos.
Canga, J. y Yáber, G. (2015)	Psicología en Venezuela: Ciencia, Disciplina, Profesión y sus retos. <i>Información Psicológica.</i> (109) 129-136	Introducción. Aspectos éticos, legales y profesionales.
Ponce, J. y Yáber, G. (2012)	Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. <i>Revista Anales 12,</i> (2), 145-158	Psicología del Personal.
Yáber, G. (2011).	Auto-diagnóstico de competencias profesionales de los estudiantes y licenciados en Psicología Industrial-Organizacional. Cartel presentado en el II Congreso Iberoamericano de psicología de las organizaciones y del trabajo. Florianópolis: Brasil: Abril 14-16, 2011	Psicología del Personal.
Yáber, G. y Valarino, E. (2010)	Un modelo heurístico para el entrenamiento y desarrollo de competencias profesionales de los Licenciados en Psicología. Memorias del II Congreso Venezolano de Psicología. Caracas, UNIMET	Introducción. Aspectos éticos, legales y profesionales.
Yáber, G. y Ordoñez, L. (2008)	Gerencia de sistemas conductuales y diagnóstico organizacional de partidos políticos. Acta Colombiana de Psicología, 11 (1), 145-153.	Psicología Organizacional.

Yáber, G., Corales, E., Valarino, E. y Bermúdez, J. (2007)	Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica. <i>Revista Latinoamericana de Psicología</i> , 39, (2), 297-309.	Medio ambiente del trabajo.
Yáber, G. (2006)	Psicología Industrial-Organizacional. En Gustavo Peña et. al. <i>Una Introducción a la Psicología</i> . (pp. 463-475). Caracas: UCAB.	Todas las unidades.
Ruiz, y otros, (2005)	Historia de la cátedra de Psicología Industrial y Organizacional. Caracas: autor	Introducción.
Fagundez, y otros, (2005)	Trabajos de grado en el área de psicología industrial-Organizacional (1971-2005)	Todas las unidades. Apoyo para la selección de los trabajo de grado.
Yáber, G. (2004)	<i>Psicología Industrial-Organizacional</i> . En Gustavo Peña et. al. <i>Introducción a la Psicología II. Áreas de aplicación</i> . (pp. 463-479). Caracas: UCAB.	Todas las unidades.

En lo que se relaciona con la actividad práctica, su abordaje ha cambiado a lo largo del tiempo. Las organizaciones siempre demandan una permanencia tanto intensa como extensa del estudiante para que el aprendizaje en el servicio ocurra de manera exitosa y que pueda beneficiar a la organización. En los 90 se sometió a prueba un arreglo curricular, que consistía en tener un seminario intensivo sobre psicología del personal entre octubre y diciembre del año académico que preparara al estudiante para realizar su pasantía. Esta experiencia de aprendizaje la realizarían dos tardes a la semana en una organización a partir de enero. De esta forma el estudiante completaba 8 horas semanales entre enero y junio del año académico para cumplir con el requerimiento. Este arreglo tampoco era satisfactorio para los estudiantes que tenían que hacer mucho esfuerzo para llegar a sus lugares de práctica. Las organizaciones seguían inconformes con el tiempo de dedicación de los estudiantes. Además los temas vinculados a diagnóstico individual eran cubiertos por otra cátedra a final de año, con lo que el estudiante debía aprender en la organización el manejo de los instrumentos psicométricos y proyectivos empleados en psicología del personal. También se observó que algunos pasantes realizaban prácticas en organizaciones que realizaban estudios psicológicos del consumidor cuyos contenidos eran cubiertos en la teoría del curso, a finales del año académico. Luego de probar alternativas, y también como sugerencia de la profesora Tahirí Ramos se estudió y acogió la decisión de ofrecer las prácticas como materias electivas. Para cumplir con el objetivo, el estudiante realiza actualmente su pasantía de 6 o 12 semanas trabajando a tiempo completo en la organización y recibe a cambio créditos por una o dos electivas entre los meses de julio a septiembre, luego de finalizar su cuarto año de estudios.

Dos sucesos ocurrieron, que modificaron los seminarios prácticos. La profesora Tahirí Ramos argumentó la necesidad de incorporar la formación en gerencia de proyectos dentro de la cátedra. Por otra parte la escuela recibió una sugerencia de incluir explícitamente la formación en grupos dentro de su plan de estudios. Estas circunstancias llevaron finalmente a ofrecer tres seminarios rotativos en la cátedra a lo largo del año de formación. Un seminario de psicología de personal; un seminario de psicología del grupo en la organización; y un seminario en gestión de proyectos. Los seminarios se completan en unas 11 semanas en promedio, pero el proyecto se realiza durante todo el año. Los estudiantes que están en la rotación de proyectos participan como gerentes y los demás participan como colaboradores del proyecto. Anualmente se realizan proyectos para atender necesidades de la cátedra, de los estudiantes, de la Escuela de Psicología y de la Federación de Psicólogos. Entre los proyectos que se han realizado se encuentran: El “Encuentro de Psicología” que se realiza desde el año 2005, El “PsicoShow” (Show de talentos artísticos de la Escuela), que se realiza desde el año 2010. El “Psicoboletín”, que funcionó desde el 2005, durante varios años y luego cedió el paso a proyectos de “PodCast en Psicología” y luego “PsicoUCABtv”. El “Proyecto Azagra” (Parque Social), El “PsicoSport”, “Salvando Patitas”, “Productos Personales para estudiantes y Psicólogos”, “Identidad de Marca”, “Psicoeventos”, “Redes Sociales de la Federación de Psicólogos de Venezuela”, “Nervo-Red” (Red para Psicólogos Profesionales), “Naciendo Contigo”, “Relatos de Hambre”, “Pruebas psicológicas empleadas en

el sector bancario y farmacéutico”, “Psico-voluntariado”, “Trabajos de grado en Psicología Industrial/Organizacional”, “Instrumentos empleados en los trabajos de grado”, “Historia de la cátedra de Psicología Industrial/Organizacional”, “Postgrados en Psicología en Latino-Iberoamérica”, “Presentaciones educativas de la Sociedad para la Psicología Industrial/Organizacional SIOF”, y “proyecto ecológico de reciclaje” entre otros.

En estos proyectos, se desarrolla el liderazgo, el trabajo en equipo, comunicación y toma de decisiones, se manejan conflictos y se adquiere experiencia teórico-práctica en la actividad de proyectos. Esta es, sin duda, ha sido una de las mejores contribuciones de la cátedra en la formación de estudiantes de Psicología.

La cátedra también ha contribuido con los trabajos de grado de los estudiantes en la Licenciatura de Psicología. En un trabajo realizado por estudiantes de psicología industrial bajo la supervisión del profesor Yáber (Fagundez, y otros, 2006), se completó un compendio de todos los trabajos de grado vinculados a Psicología Industrial/Organizacional entre 1971 y 2005. Los resultados indican que se produjeron 93 trabajos de grado que incluyeron a 168 estudiantes y 38 tutores. Los tutores con mayor cantidad de trabajos de grado asesorados para este período fueron los profesores: Héctor Monasterio, Guillermo Yáber, Tahirí Ramos, Miguel Ángel Gómez y Gustavo Peña. Este documento sirve de orientación en cada período académico para los estudiantes que deseen realizar su trabajo de grado en el campo de la Psicología Industrial-Organizacional.

No podemos dejar de mencionar “gestión de vida y plan de carrera” como tema y actividad de desarrollo personal que realizan los estudiantes durante el curso. Todos los estudiantes preparan un portafolio personal donde evalúan sus competencias de psicólogo profesional al inicio y al final del curso. Además incluyen su plan de vida a cinco años. Esto es cónsono con la prédica de la UCAB que afirma que la institución acompaña al estudiante en su proyecto personal durante su vida. Esto se viene realizando en la cátedra desde mediados de la década de los años 2000. Esta es otra actividad que suele llamar la atención y ocupación de los estudiantes durante este curso de formación.

La formación en Psicología Industrial/Organizacional también se ha enriquecido con cursos electivos adicionales. Por ejemplo, en Psicología del consumidor y tópicos vinculados a mercadeo, los profesores Irene Aguilera, Jaime Robles, y Gabriel Wald, entre otros, impulsaron en su momento, y todavía impulsan como es el caso del profesor Wald, el estudio de la psicología del consumidor.

Es de notar también la contribución que han realizado los profesores Oly Negrón y Gustavo Peña, quienes han aportado la interpretación gráfica de la personalidad, basada en instrumentos proyectivos y psicométricos, que suelen emplearse en Psicología del personal.

La cátedra de Psicología Industrial/Organizacional, ha contribuido a la formación de los psicólogos en la UCAB, desde 1962, con un curso anual donde teoría y práctica se han combinado, inspirados en el modelo científico-practicante. Los egresados de la Licenciatura en Psicología, se insertan en un mercado ocupacional, donde en los últimos años, la primera fuente de empleo para el psicólogo profesional, es la Psicología Industrial/Organizacional (Millan & D’Aubeterre, 2013). Seguidamente se presentarán las competencias y áreas de formación del Psicólogo Industrial/Organizacional.

Competencias y áreas de formación del psicólogo industrial/organizacional

No existe un acuerdo globalizado sobre las competencias de un psicólogo profesional. En Europa se ha propuesto un diploma con 20 competencias incluidas en seis categorías que son: Especificación de metas, Diagnóstico,

Desarrollo, Intervención, Evaluación y Comunicación (Bartram & Roe, 2005). Por su parte, para el nivel de pregrado en los Estados Unidos de América se han propuesto cinco resultados de aprendizaje específicos en Psicología que son: base de conocimientos en Psicología; métodos de investigación en Psicología; destrezas de pensamiento crítico en Psicología; aplicaciones en Psicología y valores en Psicología (Murray, 2002). Para el nivel de postgrado, en Estados Unidos de América se han propuesto siete competencias y una base de conocimientos de apoyo. Las siete competencias son: Relación con el otro; diagnóstico; intervención; consultoría y educación; gerencia y supervisión; investigación y evaluación; y diversidad (Kenkel & Peterson, 2010). En la UCAB, en el nivel de pregrado se han especificado 4 competencias: dominio de conocimientos teóricos en psicología, diagnóstico, intervención e investigación. En la cátedra de Psicología Industrial/Organizacional se adoptó el modelo UCAB y se enfatiza la importancia de la “relación con el otro” del modelo de Kenkel y Peterson. Yáber y Valarino (2010a) han sugerido agregar la competencia de conectivismo informático (dominio de las telecomunicaciones en psicología), como una competencia adicional y desarrollaron un instrumento de auto diagnóstico, que los estudiantes de la cátedra se auto-administran dos veces durante el curso desde el año 2011 (Yáber & Valarino, 2010b).

Se ha sistematizado el avance de los descubrimientos en Psicología Industrial/Organizacional publicados en la revista de psicología aplicada, que a continuación reseñamos de acuerdo a sus autores (Salas, Kozlowski, & Chen, 2017). Son 4 temas y 19 tópicos que se presentan en la tabla 5.

Tabla 5.

Temas y Tópicos de Investigación en Psicología Industrial-Organizacional.

TEMA	TÓPICO
Constituyendo la fuerza laboral	Diferencias individuales y medición
	Métodos de investigación, diseño y análisis
	Reclutamiento y selección
	Entrenamiento y desarrollo
	Socialización y mentoría
Gestionando la fuerza laboral	Motivación en el trabajo
	Actitudes y afecto en el trabajo
	Salud y seguridad ocupacional
	Bienestar y estrés del empleado
	Diseño del trabajo y del puesto
	Valoración y gestión del desempeño
	Liderazgo
	Grupos y equipos de trabajo
Cultura y clima organizacional	
Gestionando diferencias dentro y entre organizaciones	Diversidad
	Discriminación
	Asuntos internacionales e interculturales
Egresando del trabajo	Retiro y rotación del empleado
	Gestión de carrera y retiro

Los cuatro grandes temas y los 19 tópicos son orientaciones para realizar investigaciones y desarrollar aplicaciones en los años venideros. Los autores sugieren para el futuro enfatizar los estudios multidisciplinarios; realizar más estudios longitudinales; prestar atención a los cambios en la forma de organizar y abordar el trabajo; estudiar las redes y sistemas de trabajo en equipo; resaltar la importancia de un sitio de trabajo saludable, seguro e inclusivo; profundizar en el abordaje las tecnologías automatizadas y de inteligencia artificial para hacerlas óptimas para el desempeño humano y finalmente continuar en nuestros esfuerzos por mejorar las métricas e instrumentación en la

disciplina. Estas sugerencias orientan el camino que nos permite señalar las perspectivas de la formación del Psicólogo profesional en Psicología Industrial/Organizacional.

Perspectivas y retos

La Psicología como Ciencia y profesión dedica una parte importante de su esfuerzo a describir, explicar, predecir y modificar el comportamiento. Un programa de formación de licenciados en Psicología, para lograr este propósito, podría incluir en su plan de estudios las competencias de investigación, diagnóstico, intervención y relación con el otro, fundamentados en una base sólida de conocimientos de las bases biológicas, cognitivas, afectivas, sociales y culturales del comportamiento. Asimismo es necesario que el programa contemple el contexto histórico y filosófico, el desarrollo psicológico durante el ciclo vital, la medición en psicología y las teorías del funcionamiento y cambio individual y de los sistemas humanos. También es muy pertinente que los estudiantes se vuelvan competentes en el estudio de la conducta disfuncional y psicopatológica. Todos estos elementos están presentes en la formación de los Licenciados de Psicología de la UCAB.

El comportamiento laboral, ocupa parte significativa del tiempo de la mayoría de las personas, al menos entre los 18 y los 65 años de edad. Alrededor de un 40% de su actividad diaria la dedica al trabajo. Esto justifica plenamente la inclusión de la Psicología Industrial/Organizacional en un plan de estudios universitarios en Psicología y demanda de una mayor profundidad de su formación tanto en pregrado como en postgrado. La escuela de Psicología, redujo la formación en Psicología Industrial/Organizacional de un año a un semestre, modificó el nombre de la unidad curricular y también la ubicó en el noveno semestre en lugar de su ubicación actual del equivalente al séptimo y octavo semestre. Por otra parte decidió declarar “gestión de proyectos” como una unidad curricular aparte de Psicología Industrial/Organizacional. Este nuevo plan curricular exige un re-diseño importante del curso para ajustarse a la nueva propuesta, y será necesario evaluar cuidadosamente la conveniencia de estos cambios.

Un egresado de la Licenciatura en Psicología de la UCAB, ahora dispone de al menos cuatro opciones para continuar su formación: Un programa de estudios avanzados en consultoría en gestión general y estratégica; un programa de especialización en Desarrollo Organizacional; Una maestría en Desarrollo Organizacional y el Doctorado en Psicología. Dependiendo de sus intereses y prioridades de formación puede continuar avanzando en su desarrollo profesional para desarrollar sus competencias como consultor, investigador en el campo aplicado o en la investigación para generar conocimiento para la ciencia de la Psicología.

La Psicología Industrial/Organizacional es una sub-disciplina aplicada de la Psicología, que permite crear para innovar, y producir con calidad para el bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bartram, D., & Roe, R. (2005). Definition and Assessment of competencies in the context of the European Diploma in Psychology. *Euro. Psychol.*, *10*(2), 93-102.
- Canga, J. C., & Yáber, G. (2015). Psicología en Venezuela: Ciencia, Disciplina, Profesión y sus retos. *Informació Psicológica*, *109*, 129-136.
- Fagundez, A., Fernández, S., Montilla, V., Ortega, F., Pereira, M., Ramos, E., & Yáber, G. (2006). *Trabajos de grado en el área de psicología industrial-Organizacional*. Manuscrito inédito. Caracas: Autor.
- Gómez, M. A. (2008). A la memoria de Andrés Miñarro Llagostera. *Analogías del Comportamiento*, 91-100.
- Kenkel, M., & Peterson, R. (2010). *Competency-Based education for Professional Psychology*. Washington D.C.: APA.
- Korman, M., & APA. (1973 July 24-31). Levels and patterns of professional training in psychology. Vail, Colorado: APA.
- Millan, A., & D'Aubeterre, M. (2013). Oportunidades laborales de los estudiantes de psicología. *Jornadas de Psicología Organizacional y del Consumo en nuestros días*. Caracas-Venezuela: UNIMET.
- Murray, B. (2002). What psych majors need to know. *Monitor in Psychology*, *33*(7), 80.
- Peterson, C., & Park, N. (2005). The enduring value of the Boulder Model: upon this rock we build. *Journal of Clinical Psychology*, *61*(9), 1147-1150.
- Porter, L. W., & Schneider, B. (2014). What Was, What Is, and What May Be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 1-21.
- Ruiz, M. A., Pacheco, J., Torres, I., All, D., Araujo, E., Oropeza, E., & Yáber, G. (2005). *Historia de la cátedra de Psicología Industrial y Organizacional*. Manuscrito inédito. Caracas: Autor.
- Salas, E., Kozlowski, S., & Chen, G. (2017). A century of progress in Industrial and Organizational Psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 589-598.
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement. A Theoretical Analysis*. New Jersey, USA: Prentice-Hall.
- Yáber, G., & Valarino, E. (2010a). Un modelo heurístico para el entrenamiento y desarrollo de competencias profesionales de los licenciados en psicología. II congreso de Psicología (pp. 1-3). Caracas-Venezuela: UNIMET.
- Yáber, G., & Valarino, E. (2010b). *Auto-diagnóstico de competencias del profesional de la psicología*. Caracas: Autor.