

## Configuración subjetiva del rol de gestor de cambio en organizaciones laborales en estudiantes de Psicología. Indicadores teóricos para su estudio

*Subjective configuration of the manager's role for the change in labor organizations for psychology students. Theoretical indicators for study*

*MSc. Katiuska Cardero-Delis, cardero@uo.edu.cu;*  
*MSc. Rosendo López-Mustelier, rosendo@uo.edu.cu;*  
*MSc. Juan David Silva-Viamonte, jdavid@refscu.cupet.cu;*  
*Dr. C. Angel Deroncele-Acosta, aderoncele@uo.edu.cu*

*Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba*

### Resumen

Los procesos de cambio actuales en las organizaciones laborales cubanas requieren de una preparación psicológica de los trabajadores para su gestión. En este sentido el rol del psicólogo se convierte en un aspecto importante para su implantación efectiva; sin embargo, su desempeño se reduce, muchas veces, a tareas muy puntualmente asignadas en relación al puesto que ocupa, y no se interpretan y realizan desde una concepción de gestión del cambio. Lo anterior conlleva a la necesidad perfeccionar la formación de pregrado a partir del estudio de la configuración subjetiva del rol de gestor del cambio en organizaciones laborales en estudiantes de Psicología, para entender cómo se apropian no solo del saber hacer, sino del querer hacer y saber ser de su profesión en este contexto. El presente artículo científico tiene como objetivo identificar los indicadores teóricos que pueden orientar el estudio de dicha configuración subjetiva.

**Palabras clave:** rol, configuración subjetiva, cambio, organizaciones laborales.

### Abstract

The current processes of change in cuban labor organizations require a psychological preparation of workers for their management. In this sense the role of the psychologist becomes an important aspect for its effective implementation; however, their performance is often reduced to tasks very punctually assigned in relation to the position they occupy, and are not interpreted and performed from a conception of change management. This leads to the need to improve undergraduate training from the study of the subjective configuration of the manager's role for the change in labor organizations for psychology students, to understand how they appropriate not only the know-how, but also the will to do and know be of your profession in this context. The present scientific article aims to identify the theoretical indicators that can guide the study of such subjective configuration.

**Keywords:** role, subjective configuration, change, labor organizations.

## **Introducción**

El contexto internacional actual, complejo e incierto, se caracteriza por los disímiles cambios en el escenario sociopolítico, educacional, laboral y cultural. De ahí, la necesidad para las diversas instituciones académicas de estructurar estrategias pedagógicas orientadas a ofrecer una formación que permita a los profesionales desempeñarse de forma efectiva y creativa ante los retos y exigencias crecientes de la sociedad, en una relación mutuamente transformadora. Ello supone el desarrollo de una gestión educativa que impacte en el proceso de formación a todos los niveles, de manera que los estudiantes adquieran las herramientas que le permitan aprender a conocer, a convivir y a ser.

Para la Educación Superior esta necesidad es aun mayor, debido a la importancia estratégica que posee para una sociedad. Su trascendencia viene dada por la misión fundamental de contribuir al desarrollo humano sostenible, al devolver a un profesional competente y altamente calificado a la vez que participativo, crítico y responsable.

En tal sentido en el X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016, se enfatiza en el reto de que la Universidad se convierta en una institución innovadora, capaz de transformarse permanentemente y atender a los grandes desafíos de nuestro tiempo y nuestras sociedades así como el enriquecimiento de su modelo de gestión para cumplir mejor con su función social (Alarcón 2016).

Para la Educación Superior Cubana, el desafío ha exigido una mayor adecuación al contexto internacional actual, desde un modelo de universidad científica, tecnológica y humanística, donde la educación a través de la instrucción y la vinculación del estudio con el trabajo se constituyen en ideas rectoras (Horrutinier 2006). En la actualidad, existe una amplia demanda de este tipo de educación, así como una mayor toma de conciencia de la importancia que posee para el desarrollo sociocultural y económico.

Siguiendo lo anterior, la carrera de Psicología en Cuba, se enfoca hacia la búsqueda de una educación de calidad que logre formar profesionales cada vez más capaces, competentes y comprometidos con nuestra realidad social. La labor del psicólogo se orienta a la promoción, mantenimiento, restauración y optimización del bienestar subjetivo.

Con la introducción del Plan de Estudio “D” en el 2009 se logra una mirada diferente a la dinámica docente y al sistema de evaluación. La enseñanza comienza a moverse a formas más prácticas e integradoras, con menor tiempo dedicado a clases presenciales y

un mayor tiempo destinado a actividades grupales, prácticas e independientes. Se orienta más la mirada hacia la relación entre los componentes académico, laboral e investigativo, con el propósito de lograr un profesional más integral y competente.

A pesar de toda la labor encaminada al perfeccionamiento de la enseñanza de la Psicología, investigaciones recientes en relación al proceso de enseñanza-aprendizaje de la misma (Del Toro, 2003; Dusú, 2004; Martínez, 2007; Mercerón, 2010; Téllez, 2012;), identificaron inconsistencias en el proceso formativo y en tal sentido realizaron valiosos aportes que se revirtieron en la calidad de la formación, pero a su vez emergieron nuevas brechas investigativas que deben orientar el perfeccionamiento de la formación profesional.

La investigación doctoral de Deroncele (2015), particulariza en las insuficiencias en la aplicación del contenido profesional en relación a la intervención psicológica en las organizaciones, determinado entre otras causas, por las especificidades educativas de los modelos de formación profesional del psicólogo en las organizaciones laborales.

La Psicología Laboral y de las Organizaciones como disciplina científica dentro este marco de formación, busca estar a tono con los modos de actuación del profesional y se dirige cada vez más hacia las demandas de cada contexto. Se ha visualizado el tránsito desde una formación ecléctica representada por la influencia de la Psicología Industrial Norteamericana y la Psicología Dinámica Argentina, pasando por una base fundamentada en los principios de la Psicología Soviética, y la filosofía materialista-dialéctica hasta concepciones teóricas propias y más atemperadas a nuestra realidad social.

El derrumbe del campo socialista, a principios de la década de 1990, implicó una nueva forma de gestionar la economía de nuestro país, encaminada a elevar los niveles de eficiencia y eficacia organizacional; ello determinó que el programa de Perfeccionamiento Empresarial, dirigido en sus inicios hacia las entidades del Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, se extendiera progresivamente al sistema empresarial del Estado, con el Decreto Ley No.187 del 18 de agosto de 1998.

A partir de los satisfactorios resultados que se obtuvieron, se aprobó y puso en práctica una nueva disposición jurídica normativa, el Decreto Ley No. 252 del 7 de agosto del 2007, dirigida a garantizar la implantación de un Sistema de Dirección y Gestión Empresarial en las empresas estatales y organizaciones superiores de dirección, para lograr un significativo cambio organizativo al interior de las mismas y gestionar integralmente los sistemas que las componen.

Dentro de las etapas establecidas para el Perfeccionamiento Empresarial, se identifica como primera, la preparación de los trabajadores y supone no solo la transmisión de los conocimientos sobre el proceso y sus ventajas para la organización, sino también la concientización en todos los miembros de la organización sobre su necesidad, debido al impacto que genera en la esfera económica y social del país. Sostiene que de la calidad con que se desarrolle esta etapa, resultará el éxito posterior de la implantación del sistema.

Otros cambios en la esfera organizacional se producen debido al perfeccionamiento del modelo económico y social cubano con la implementación de los Lineamientos aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba y su perfeccionamiento en el congreso posterior. Entre estos se destacan los estratégicos, estructurales, culturales, tecnológicos y humanos, que conciben como parte de su efectiva gestión, la preparación y participación activa de trabajadores así como directivos; lo cual permite una mayor implicación e impacto en la subjetividad. Entre los cambios introducidos se destacan los estratégicos, estructurales, culturales, tecnológicos y humanos, que conciben como parte de su efectiva gestión, la preparación y participación activa de trabajadores así como directivos; lo cual permite una mayor implicación e impacto en la subjetividad. Sin embargo, la práctica indica que en muchas organizaciones laborales aún se muestran insuficiencias en la preparación psicológica de sus miembros, producto entre otras cuestiones, a la premura con que se introducen los cambios, no se le otorga la importancia requerida en su gestión o porque no se realiza con la calidad necesaria.

La gestión del cambio en las organizaciones debe concebirse como un proceso holístico que implique a toda la organización, donde el reconocimiento de lo humano y su preparación psicológica constituyen factores claves en el éxito de su implementación. Por tal motivo, la labor del psicólogo se convierte en un aspecto de medular importancia. A pesar de ello, en muchas ocasiones la práctica profesional del psicólogo en este contexto no se revierte en la calidad de dicha preparación psicológica. Su desempeño se reduce, en muchas ocasiones, solamente a tareas muy puntualmente asignadas en relación al puesto que ocupa, las cuales no se interpretan y realizan desde una concepción de gestión del cambio. Existe un predominio del modo de actuación profesional diagnóstico, con poco reconocimiento de su valor interventivo e investigativo. Se identifican dificultades para integrar contenidos teóricos y prácticos en la solución de problemas profesionales vinculados a este contexto y de manera particular a la gestión del cambio, lo cual impacta de manera desfavorable en la efectividad organizacional.

Lo anterior, es expresión de un proceso de formación de pregrado que no logra sustentarse suficientemente desde el punto de vista teórico y didáctico-metodológico en la preparación del estudiante para la formación continua, el aprendizaje sistemático y la autogestión del conocimiento así como su participación activa en la construcción de su actuar profesional y por tanto de sus roles.

Cada carrera establece para su proceso formativo, los roles profesionales atendiendo a un contexto histórico social determinado, los cuales encuentran una expresión particular en cada estudiante, en tanto construcción subjetiva mediada por lo social. Por ello, para que el mismo logre gestar adecuadamente cambios en organizaciones laborales, desde su práctica preprofesional y posteriormente en su práctica profesional, resulta necesario comprender cómo es su configuración subjetiva del rol de gestor del cambio en organizaciones laborales; lo que permitirá entender cómo se apropia no solo del saber hacer, sino también del querer hacer y saber ser de su profesión en este contexto. En esta dirección el presente artículo científico se dirige a identificar los indicadores teóricos que pueden orientar el estudio de dicha configuración subjetiva.

Desde aquí se pudiera lograr un proceso de formación profesional dirigido a que este rol encuentre un espacio significativo en la subjetividad de cada estudiante que dinamice el comportamiento hacia un desempeño más competente en la gestión del cambio en organizaciones laborales.

## **Desarrollo**

El rol, dada su estrecha relación con las disímiles posiciones que las personas asumen dentro de una estructura social, resulta un término muy utilizado en la cotidianidad. Cada persona a lo largo de su vida desempeña diferentes roles que determinan, en cada momento, el tipo de relación que establece con los otros.

Se comienza a utilizar originariamente en el mundo teatral, tomado metafóricamente para denotar que determinadas conductas se adhieren a ciertas posiciones más que a los actores que las recitan o representan (Peiró, 2004).

El rol analizado desde un contexto psicológico ha sido entendido como una función social que asume un sujeto y/o que le es adjudicada por los otros, y que resulta de un proceso de internalización que se inscribe en otro más amplio: la socialización del individuo. Esta concepción de rol fue desarrollada por Enrique Pichón Riviére (1907-1977), destacado

médico psiquiatra y psicoanalista argentino de origen suizo que contribuyó a la construcción de una teoría social donde interpreta al sujeto desde la interrelación con los objetos externos e internos.

En la interrelación dialéctica entre los objetos internos y externos se produce el aprendizaje de los diferentes roles, del que resultan los diversos comportamientos que dan cuenta del desempeño de los mismos. De esta manera el rol se configura en un espacio de interacción entre los mecanismos de asunción (interno) y adjudicación (externo). Proviene de lo sincrónico: emerge como una necesidad contextual y también surge de lo diacrónico individual, de la decisión de la persona de asumirlo (Pichón, 1985). Desde aquí resalta la idea de que el rol determina una forma particular de relación con los otros que responde a un proceso de socialización-internacionalización en cada sujeto y es, por tanto, una construcción subjetiva mediada por lo social.

El rol profesional da cuenta del conjunto de derechos y obligaciones que devienen normas y expectativas aplicadas a esa posición particular que ocupa la profesión dentro de la estructura social y la función responde a las características observables que favorecen la relación del profesional con el destinatario de su labor (Coll, Reyes & Rivero, 2007). Desde un enfoque psicosocial del asunto se concibe desde la necesaria integración entre las expectativas sociales y las individuales, dado que las profesiones aseguran la vida y el bienestar de las personas, por lo que la sociedad ejerce una poderosa influencia; pero los profesionales, a su vez participan de forma activa en la construcción de los roles.

Cada profesión, de manera particular, establece sus roles profesionales, donde se explicita el qué hacer y cómo hacer en la comprensión y transformación de su objeto de estudio. El qué hacer se refiere a las funciones específicas que debe ejercer y el cómo hacer, da cuenta de los recursos profesionales que debe desarrollar para un desempeño adecuado. Es por ello que se necesita un proceso formativo que responda a las necesidades de cada contexto para lograr devolver a la sociedad una persona capaz de contribuir a resolver los problemas más generales y frecuentes de su profesión, al mismo tiempo que se transforma a sí mismo.

En términos de roles profesionales existe una la interrelación dinámica entre *rol prescrito*, *rol subjetivo* y *rol actuado* (Valencia, 1993). El primero se refiere a lo que se espera del profesional. Cuando un estudiante accede a la universidad trae un rol prescrito sobre su profesión; pero en la medida que desarrolla sus estudios, va recibiendo contenidos especializados sobre su rol profesional. En esta segunda socialización es que incorpora

realmente el rol de su profesión. El segundo da cuenta de la concepción particular que posee el estudiante de lo que es su rol y sus particularidades. El tercero implica lo que realmente hace, el modo en que cada uno desempeña su rol, la manera en que lo asume.

En este sentido, se señala que los roles profesionales no son estáticos dado precisamente a los cambios en cada sociedad que introducen nuevas necesidades traducidas en expectativas a las que cada profesión debe responder. Estos determinan además una forma particular de relación con los otros. En el caso de la Psicología esta relación es de ayuda profesional y se convierte en una importante herramienta de trabajo para promover el bienestar subjetivo y desarrollo humano en las diferentes dimensiones de expresión de la subjetividad (individual, grupal, organizacional y social). Para lograr este objetivo, en el proceso formativo del estudiante de la carrera de Psicología, se identifican tres roles esenciales: *crítico social*, *analista existencial* y *facilitador o gestor del cambio*.

Según Zaldívar (1995), el primero de estos roles se refiere a la necesidad de someter a análisis crítico las distintas filosofías, estrategias y pautas socializadoras que han estado presentes en la configuración de la personalidad de los sujetos. El segundo supone explicitar la actitud existencial del sujeto y facilitar que este se convierta en crítico de su propia existencia para poder generar nuevas opciones existenciales. El tercero da cuenta de facilitar y promover cambios que posibiliten procesos de crecimiento y desarrollo en los sujetos. Entre estos se produce una interrelación dinámica en la que el rol de facilitador o gestor del cambio se convierte en síntesis de la labor de análisis existencial y crítica social dado que para cambiar el “*estatus quo*” del objeto de estudio de la Psicología (la subjetividad), se necesita partir de la crítica y el análisis, pero a la vez trascenderlas y con ello lograr que la acción transformadora de manera intencional del profesional revele un mayor impacto en los sujetos de intervención.

En el proceso formativo del estudiante de psicología estos roles se sistematizan a lo largo del currículo lo que contribuye al dominio de los modos fundamentales de actuación (diagnóstico, investigación e intervención psicológica). En el primer y segundo año de la carrera se privilegia la formación de los estudiantes para desempeñar los roles de crítico social y analista existencial en el estudio de la subjetividad a nivel individual. Se encamina a dotarlos de los recursos necesarios que les permitan lograr la identificación de los problemas profesionales a este nivel y el análisis valorativo de sus determinaciones psicosociales. Se trata de buscar “dentro” lo que se manifiesta “afuera” del sujeto y que este participe en ese proceso. Ello se concreta en asignaturas como Análisis Dinámico del

Comportamiento, Psicología de la Personalidad, Evaluación y Diagnóstico Psicológico, Filosofía y Sociedad, Introducción a la Psicología, Psicología de las Capacidades, entre otras.

En el tercer año se continúan sistematizando estos roles pero en relación fundamentalmente con la expresión de lo psicológico en el contexto grupal. Gran parte de las asignaturas que se imparten pertenecen a la Disciplina de Psicología Social donde se enfatiza en el análisis de la cotidianidad desde una perspectiva psicológica para enriquecer la crítica de la vida cotidiana, entendida esta última como “el análisis objetivo y científico de las condiciones concretas de existencia que determinan a los sujetos en una estructura social determinada” (Pampliega, 1988 citado en Martín & Díaz, 2004: 96). Se destaca la promoción de una conciencia crítica en las comunidades.

En el 4to año y 5to año la formación se dirige esencialmente hacia el rol de gestor del cambio, aunque se continúan sistematizando los referidos anteriormente. Se hace énfasis en el nivel institucional de expresión de la subjetividad y se continúa trabajando el nivel individual y grupal. Se ofrecen herramientas metodológicas para la elaboración de estrategias y programas de intervención para la solución de problemas profesionales y con ello la potenciación del desarrollo humano de los sujetos.

La asignatura de culminación de estudios que se imparte en el 5to año se convierte en el espacio por excelencia donde se integran de manera holística los tres roles profesionales para el desempeño en las diferentes esferas de actuación.

Un análisis especial merece la concepción de la Práctica Preprofesional (PP) en la carrera en tanto se convierte en el contexto de expresión para los diferentes modos de actuación profesional y por tanto de los roles profesionales. La ubicación en el currículo obedece a la integración de núcleos de contenido de diferentes asignaturas. Es así que la PP (I) del primer año se dirige a la familiarización con la labor del psicólogo en diferentes esferas y crea un espacio para la identificación y fundamentación de los principales problemas profesionales en las mismas. Las PP (II) en el 2do año, por su parte, busca la relación dialéctica entre ciencia y profesión desde la investigación como modo de actuar profesional.

Las PP (III) y PP (IV) ubicadas en el 3er año, la primera dirigida al diagnóstico clínico y la segunda a la intervención comunitaria, se mueven entre el análisis existencial y la crítica social pero a su vez se sientan la bases para gestar el cambio a nivel individual y grupal.



En el 4to año con las PP (V) y PP (VI), se diseñan y aplican estrategias y programas de intervención, tanto en el contexto laboral como educativo, lo cual permite un espacio para el desempeño del rol de gestor del cambio, del mismo modo que la PP (VII) en el 5to año con la particularidad de ser en la esfera de actuación Psicología Clínica y de la Salud.

Una cuestión importante a destacar que se integra a la formación de estos roles profesionales, lo constituye sin dudas el enfoque sistémico para la labor educativa, que se sustenta en la integración de las dimensiones curricular, extracurricular y sociopolítica, como vía para alcanzar la formación integral del estudiante y que a su vez encuentra concreción en la Estrategia Educativa para la Formación, dentro de la cual se inserta, en el caso particular de la carrera de Psicología la Estrategia de Valores, la misma destaca la manera en que se sistematizan los valores profesionales durante la formación.

A pesar de lo expuesto, se coincide con Mercerón (2010) al expresar que el proceso de asunción de estos roles por parte de los estudiantes, no siempre parte de un análisis y reflexión que privilegia una apropiación consciente; por lo que en ocasiones se asumen determinadas actitudes o comportamientos en el desarrollo de las diversas acciones sociales con un carácter acrítico.

Es importante destacar que los roles profesionales se particularizan en las diferentes esferas de actuación donde se destacan: La Educativa y del Desarrollo, Clínica y de la Salud, Social así como Laboral y de las Organizaciones. El psicólogo como profesional interesado en la realización del ser humano encuentra en esta última esfera, un contexto importante de actuación, ya que constituye el ámbito donde transcurre la mayor parte de la vida del hombre y por tanto establece una singular relación entre el proceso laboral y su subjetividad individual.

Para Kotter (2001) el agente o gestor del cambio en las organizaciones laborales, es aquel que hace que se materialicen los cambios y sostiene que el verdadero aporte de liderazgo en una situación de cambio radica en gestionar la dinámica conjunta de la organización. Robbins (1996) por su parte, considera que los agentes de cambio actúan como catalizadores y asumen la responsabilidad de administrar las actividades de cambio.

Para el psicólogo, ser gestor del cambio en las organizaciones laborales, tiene su propia complejidad: en primer lugar porque en este contexto se manifiesta la subjetividad en varios niveles de expresión (individual, grupal y organizacional), unido a sus múltiples determinaciones. En segundo lugar, porque es comprensible que se sienta temor al cambio, debido a la seguridad que ofrece lo conocido y la incertidumbre que genera no

saber cómo actuar ante lo desconocido y, en tercer lugar, por los entrecruzamientos con otras disciplinas que hacen del trabajo en equipo un aspecto de medular importancia. Lo anterior, conduce a destacar la necesidad de que el proceso formativo de cuenta no solo de cómo se enseña o se construyen este rol, sino de cómo se aprende y se constituye en los estudiantes.

El hombre, como sujeto activo, produce modificaciones en su entorno y establece un sistema de relaciones dialécticas con sus semejantes, proceso en el que acumula vivencias, expresadas en emociones y sentimientos que le imprimen un sello particular a su subjetividad individual. “La constitución de la subjetividad individual es un proceso singular, que se define no desde fuera sino en la compleja unidad dialéctica entre el sujeto y su medio actual” (González, 1997: 84).

Esta concepción se ubica desde el punto de vista epistemológico en el enfoque configuracional de la personalidad, desarrollado por el psicólogo cubano Fernando González Rey en la década de los 90 del siglo XX y rompe con las teorías tradicionales en torno a la categoría personalidad hasta ese momento (González, 1997); para, desde una mirada histórico cultural entenderla como una organización del sujeto concreto, quien está procesual, histórica y socialmente determinado.

Dicha noción rompe con la dicotomía entre lo social y lo individual para entender la personalidad no como una estructura centrada en lo intrapsíquico sino como una organización del sujeto en el que ocupa un lugar esencial la interrelación entre lo individual, lo social y lo histórico.

Es así, que plantea la posibilidad de ver “la personalidad como la configuración de la subjetividad individual donde se organizan los sentidos, las configuraciones de sentido y los desdoblamientos simbólicos con los repertorios que encuentra el sujeto para expresarse y para actuar” (González, 2005: 4). A partir de estos aspectos centra su atención en la configuración subjetiva donde el sentido subjetivo de las experiencias vividas por el sujeto se relaciona de manera inseparable.

“La configuración subjetiva es una organización de sentidos subjetivos que definen los procesos simbólicos y las emociones que se integran de forma inseparable en relación a las experiencias del sujeto dentro de los espacios simbólicos de la cultura” (González, 2005: .4).

Sus primeras consideraciones sobre el *sentido subjetivo* parten de un análisis crítico de las ideas desarrolladas por Vigostky (1987) sobre el *sentido* y las ideas de Leontiev (1981) sobre el *sentido personal*:

(...) La definición de sentido subjetivo se orienta a presentar el sentido como momento constituido y constituyente de la subjetividad, como aspecto definidor de ésta, en cuanto es capaz de integrar diferentes formas de registro (social, biológico, ecológico, semiótico, etc.) en una organización subjetiva que se define por la articulación compleja de emociones, procesos simbólicos y significados, que toma formas variables y que es susceptible de aparecer en cada momento con una determinada forma de organización dominante (...) (González, 1995: 18).

En esta dirección supera la reducción de esta categoría a la palabra para entenderla como expresión simbólico emocional de la realidad. Se destacan los espacios sociales en que el sujeto interactúa donde aparecen en ellos los registros diferenciados de la experiencia vivida, los cuales se organizan en nivel el subjetivo.

En el 2002 este autor avanza en el desarrollo teórico de dicha categoría como base de una propuesta sobre la subjetividad en una perspectiva histórico-cultural y lo define como “la relación inseparable entre lo simbólico y lo emocional, donde uno evoca al otro sin ser su causa” (González, 2009: 12).

A partir de lo anterior podríamos entender la configuración subjetiva del rol de gestor de cambio en organizaciones laborales en los estudiantes de Psicología como la organización de los sentidos subjetivos del estudiante en relación al rol de gestor del cambio en organizaciones laborales, en función de la manera en que se representa, vivencia, valora y motiva hacia el desempeño del rol, en interacción con los sujetos y objetos del cambio en este contexto.

En esta dirección se identifican los siguientes indicadores teóricos para su comprensión:

Las *representaciones subjetivas*, que están ligadas a la actividad de las personas y a sus experiencias particulares en un determinado contexto, aunque, al seguir a Rubinstein (1967) se puede afirmar que trascienden a los procesos de percepción de la realidad para convertirse en un proceso de elaboración consciente. Estas encuentran en su base a los significados que se refieren según Vigotsky (1968) a determinados conceptos generalizados que le permiten al sujeto participar en los diferentes contextos.

Se destaca el estrecho vínculo con las representaciones sociales debido a que “constituyen producciones simbólico-emocionales compartidas, que se expresan de forma diferenciada en la subjetividad individual, y desde ahí representan una importante fuente de sentido subjetivo de toda producción humana” (González, 2008: 12).

Desde aquí, se entienden *las representaciones subjetivas del rol de gestor del cambio en organizaciones* como: la elaboración simbólica particular del estudiante en relación a este rol, expresada en términos de los significados que le atribuyen. Estos últimos pueden ser disímiles, en este caso particular se destacan tres fundamentalmente:

Como un recurso técnico-instrumental: El rol se visualiza como una herramienta para cumplir con los objetivos que se proponen para el cambio.

Como espacio para el crecimiento personal: El rol se interpreta como el contexto para el autodesarrollo y la satisfacción necesidades de autoestima y autorrealización.

Como espacio para el desarrollo de la profesión y el desarrollo personal: El rol se visualiza como una vía para cumplir con la finalidad de la profesión en este contexto y, a su vez, como espacio para el autodesarrollo.

En la comprensión de las vivencias asociadas al desempeño de dicho rol, hay que partir de la consideración de la categoría vivencia, la cual fue entendida por Vigotsky (1987) como la relación afectiva que establece el individuo con su medio. Fariñas (2005) por su parte, define a la vivencia como “la conjugación dinámica de lo que el sujeto percibe o experimenta en relación con el medio (cognitivo) y lo que esta experiencia vale para él (afectivo)” (Fariñas, 2005: 152). Esta relación se distingue por reflejar la manera particular en que se vive cada situación o experiencia, la cual se expresa en una gama de emociones y sentimientos que pueden tener una valencia positiva o negativa.

Estas emociones y sentimientos, al decir de González (1997) se integran a los diferentes momentos de existencia del sujeto para constituirse en sentidos subjetivos cuando se integran a alguna configuración de la personalidad.

Es así que las vivencias de los estudiantes asociadas a este rol se entienden como la relación afectivo-emocional particular que establecen con el contexto laboral y con los sujetos de cambio, la cual se manifiesta en emociones y sentimientos en relación a las experiencias asociadas al rol. Estas vivencias pueden tener un contenido emocional predominantemente positivo o negativo.

La cuestión de los valores que se privilegian en el desempeño del rol pasa por el prisma de lo personal ya que “representan verdaderas construcciones del sujeto a nivel individual” (González, 1998 citado en Fariñas, 2005: 105). A su vez son significaciones socialmente positivas de las que este se apropia y desarrolla como algo suyo en la interacción que establece con su medio y por tanto es “una de las formas que tiene la personalidad para orientar su desenvolvimiento, la suprema (Fariñas, 2005:105).

Entre las disímiles clasificaciones de valores se destaca la que propone el González (2002, citado en Báxter, 2007: 16-17) que los ubica en dos categorías de clasificación: Según su *contenido*: en *sociales* (responden a necesidades sociales) e *individuales* (responden a necesidades individuales) y por su *grado de independencia* en: *reactivos* (aparecen y actúan solo como una respuesta a las influencias directas del medio), *adaptativos* (dan cuenta de exigencias de carácter externo, se asumen como una meta propia, sin una elaboración previa del sujeto, responden a los premios y castigos que ofrece el medio) y *autónomos* (se elaboran de forma independiente, actúan como fines propios al margen de las presiones externas).

Otro aspecto a considerar es la *motivación de los estudiantes hacia el desempeño del rol*, que es entendido, siguiendo la lógica de González (1987), como el proceso psicológico que regula el comportamiento de estos hacia el desempeño del rol de gestor del cambio.

La motivación como fenómeno subjetivo que activa, dirige y mantiene la conducta tiene en su base a las necesidades y motivos, puesto que las primeras impulsan y los segundos direccionan el comportamiento del sujeto.

Las necesidades se constituyen para el sujeto como un sentimiento de carencia, unido al deseo de satisfacerlo. Estas poseen como función básica garantizar el desarrollo, la estabilidad y el equilibrio funcional de la personalidad.

Algunos investigadores sobre la motivación señalan la existencia de necesidades en una jerarquía. En este caso se destaca la concepción de Maslow (1954, citado en Muchinsky, 1994) que propone una jerarquía de cinco tipos de necesidades en forma de una pirámide (fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización) que van desde las más básicas a las de orden superior. Las de mayor orden surgen en la medida en que las de menor orden son satisfechas.

Los motivos, por su parte, se convierten en el impulso que lleva al sujeto a actuar de determinada manera. Son la forma en que la personalidad asume, procesa y elabora sus

diferentes necesidades. González (1989) desarrolló esta idea y a su vez identificó diferentes motivos alrededor de una jerarquía motivacional en la estructura de la personalidad del sujeto, donde el nivel superior lo integran las tendencias orientadoras:

*-Motivos de carácter objetal:* Representan una necesidad y devienen motivos de comportamiento en este proceso. Esto se determina por el carácter inmediato de su gratificación, que se da para el objeto mismo.

*-Motivos presentes ante condiciones actuantes:* Solo se activan ante determinadas condiciones que los estimulan. No disponen de suficiente fuerza para manifestarse de manera autónoma.

*-Motivos orientadores de la actividad y de las relaciones del hombre:* Son los motivos que regulan de manera espontánea el comportamiento del sujeto. Pueden ser estables o no. Su expresión se automatiza y no exige la participación activa de la conciencia, predominan las vivencias positivas en el proceso de su realización.

*-Motivos orientadores del sentido:* La necesidad esencial de estos motivos coinciden por su contenido, lo que determina que en el proceso de su realización predomine la vivencia positiva. Regulan el comportamiento básicamente en su expresión presente, sugieren reflexiones al sujeto acerca del sentido de la vida.

*-Tendencia orientadora de la personalidad:* Nivel superior de la jerarquía motivacional, orientado hacia los objetivos sociales en la vida; formada por los motivos que realmente orientan a la personalidad hacia sus objetivos esenciales en la vida, lo que supone una estrecha relación entre la fuerza dinámica de estos motivos y la elaboración consciente por los sujetos de sus contenidos.

Lo dicho hasta aquí nos remite a abordar aquellos *sentidos subjetivos* como los ejes articuladores para la comprensión de la configuración subjetiva del rol de gestor del cambio en organizaciones laborales. En esta dirección, atendiendo a las consideraciones teóricas que se abordaron se identifican los siguientes:

*-Sentido técnico-instrumental:* El rol se constituye en el estudiante como una forma de ayudar al cumplimiento de la misión organizacional y una herramienta para cumplir con los objetivos y tareas que se plantean para el cambio.

*-Sentido de desarrollo personal:* El rol se constituye en el estudiante como espacio para el autodesarrollo y satisfacción de necesidades de autoestima y autorrealización.

*-Sentido profesional y humano:* El rol se constituye en el estudiante como orientador hacia al desarrollo del bienestar humano de los sujetos con los que interactúa, se privilegia la dimensión humana del cambio y se sitúa el protagonismo en el otro, para que también se convierta en un gestor del cambio.

De esta manera, los sentidos subjetivos que dinamizan el comportamiento del estudiante hacia el desempeño del rol de gestor del cambio en organizaciones laborales se produce a partir de la integración compleja y dinámica de procesos cognitivos y afectivos los cuales operan en función de sus necesidades y motivos.

## Conclusiones

1. *El estudio de la configuración subjetiva del rol de gestor del cambio en organizaciones laborales en estudiantes de Psicología, permite dirigir el proceso de formación profesional hacia el logro de un desempeño más competente en la gestión del cambio en organizaciones laborales y entender cómo se apropian no solo del saber hacer, sino también del querer hacer y saber ser de su profesión en este contexto.*
2. *Los indicadores teóricos que se identifican como necesarios para orientar dicho estudio son: las representaciones subjetivas del rol, a partir de los significados que le atribuyen los estudiantes; las vivencias asociadas al rol, destacando su contenido emocional, la motivación hacia el desempeño del rol a partir de las necesidades y motivos que movilizan el comportamiento de los estudiantes; los valores que se privilegian en el desempeño del rol, destacando su contenido y grado de independencia y, por último, los sentidos subjetivos del rol, que se constituyen en los ejes articuladores para la comprensión de esta configuración subjetiva.*

## Referencias bibliográficas

1. Alarcón, R. (2016). *Universidad innovadora por un desarrollo humano sostenible: mirando al 2030*. Conferencia Inaugural del X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016.
2. Báxter, E. (2007). *Educación en valores. Tarea y reto de la Sociedad*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
3. Coll, G. Z.; Reyes, R. M.; Rivero, R. (2007). *Manual Metodológico para Multiplicadores Comunitarios*. Ciudad de La Habana: Centro Nacional de Prevención de las ITS/VIH/Sida.
4. Decreto Ley No. 187 de 18 de agosto de 1998. *Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial*.

5. Decreto Ley No. 252 del 7 de agosto de 2007. *Sobre la continuidad y fortalecimiento del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Cubano*.
6. Del Toro, M. (2003). *Estrategia didáctica de orientación psicológica en la disciplina Principal Integradora Práctica Laboral Integral*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
7. Deroncele, A. (2015). *Estrategia Educativa para la Formación Integral del Psicólogo en el Contexto Organizacional*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
8. Dusú, R. (2004). *Estrategia didáctica para la formación científico - profesional del estudiante de la Licenciatura en Psicología*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
9. Fariñas, G. (2005). *Psicología, Educación y Sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana: Editorial Félix Varela.
10. González, F. (1995): *Comunicación personalidad y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
11. González, F. (1987). *Motivación profesional en adolescentes y jóvenes*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
12. González, F. (1997). *Epistemología Cualitativa y Subjetividad*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
13. González, F. (2005). Subjetividad: Una perspectiva histórica cultural. *Univeritas Psychologica*, 4(3), 373-383.
14. Horruitiner, P. (2006). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
15. Kotter, J. P. (2001). *Gestión de Cambio*. Bilbao: Ed Deusto.
16. Martínez, R. (2007). *Estrategia Didáctica para el tratamiento del caso desde la Disciplina de Psicología del Desarrollo*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
17. Mercerón, Y. (2010). *Estrategia Educativa para la Orientación Psicológica a la Familia en la Licenciatura en Psicología*. (Tesis de doctorado) Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
18. Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Tomo 2. Bilbao: Editorial Descleé de Brouwer, S.A.
19. Peiró, J. (2004). *Psicología de la Organización*. La Habana: Editorial Félix Varela.
20. Pichón, E. (1985). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.
21. Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. (7ª ed). México: Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana S.A.
22. Rubistein J. L. (1967). *Principios de Psicología General*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
23. Téllez, T. (2012). *Estrategia Educativa para la formación laboral en Salud Pública del estudiante de la Licenciatura en Psicología*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
24. Valencia, J. F. (1993). *Psicología Social*. UPV. Bilbo.
25. Vigotsky, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
26. Vigotsky, L. S. (1968). *Pensamiento y lenguaje, teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas*. La Habana: Edición Revolucionaria.
27. Zaldívar, D. F. (1995). *Alternativas en Psicoterapia*. La Habana: Editorial Félix Varela.