

# UBICACIÓN LABORAL. LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA EN TIEMPOS DE COVID-19, UN ESTUDIO DE CASO.

**Arlety Pacheco Gómez**

**Annia Almeyda Vázquez**

Universidad de La Habana.

## Resumen

La ubicación laboral de los universitarios cubanos es el proceso que antecede a la inserción laboral que contribuye a la reafirmación de la identidad profesional. La propagación de la COVID-19 y otras condicionantes socioeconómicas en Cuba, durante el 2020 y el 2021, impactaron el proceso de ubicación laboral.

Si bien se reconocen diferentes debilidades y amenazas de este proceso en la Universidad de La Habana, en el presente trabajo se selecciona, como estudio de caso, a la Facultad de Psicología. Entre los resultados están la existencia de jóvenes que desconocen importantes aspectos de la ubicación, lo que les impide poder incidir en el cumplimiento de los objetivos previstos para su etapa de entrenamiento como recién graduados. Otros perciben poca variedad de ofertas en el plan de plazas o no acordes al perfil profesional del psicólogo y muchos no lograron pre-ubicarse en una entidad.

**Palabras clave:** ubicación laboral, estudio de caso, Psicología.

## Abstract

*The job placement of Cuban university students is the process that precedes job placement that contributes to the reaffirmation of professional identity. The spread of COVID-19 and other socioeconomic conditions in Cuba, during 2020 and 2021, impacted the job placement process. Although different weaknesses and threats of this process are recognized at the University of Havana, in this paper the Faculty of Psychology is selected as a case study. Among the results are the existence of young people who are unaware of important aspects of the location, which prevents them from being able to influence the fulfillment of the objectives set for their training stage as recent graduates. Others perceive little variety of offers in the vacancy plan or not in accordance with the professional profile of the psychologist and many did not manage to pre-position themselves in an entity.*

**Keywords:** job placement, case study, Psychology.

## Introducción

El alcance de las políticas públicas genera igualdad de oportunidades para el acceso a espacios educativos, laborales y de participación social, no obstante, existen indicadores de tipo socioestructural y socioeconómico que influyen en las posibilidades de un máximo aprovechamiento de esas oportunidades. En Cuba, las juventudes disfrutaron de políticas públicas que han combinado el enfoque universalista con la perspectiva generacional, en materia de educación, laborales y de participación política para garantizar la inclusión social de todos y todas. Con el inicio del siglo XXI la sociedad cubana ha entrado en una nueva etapa de implementación de su proyecto social, con el objetivo de formar en sus ciudadanos, especialmente en la juventud, una cultura general integral. Se ha partido de un modelo de sociedad incluyente, encaminada al logro de la equidad y la justicia social como presupuestos de partida de la política del Estado.

La política educativa, pese a sus limitaciones, se ajusta a las necesidades territoriales y busca no solo centrarse en la formación técnica, sino vincularse a la realidad social, fomentar la creatividad, con un papel primordial del desarrollo de los valores y de la vinculación educación-instrucción.

En Cuba no solo se garantiza el acceso a la educación como un derecho inalienable, sino también la inserción en el mundo laboral. Desde la entrada a la escuela se debe acercar a los niños a las distintas profesiones, familiarizarlos con el mundo del trabajo y contribuir a la formación de su vocación profesional, de manera que concienticen cada vez más la importancia del aporte laboral para su desarrollo personal y de la nación. Para los jóvenes constituye una etapa significativa la incursión al empleo, sobre todo cuando se trata de su primera experiencia laboral.

Tanto en la Constitución de la República (2019), como en los Lineamientos de la política económica y social y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (no. 4 y no. 8), se refleja la necesidad de promover políticas de apoyo a las actividades productivas, el emprendimiento, la creatividad, la innovación y el logro del empleo pleno y productivo para los jóvenes. El Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030 insiste en asegurar necesarias fuentes de empleo, desarrollar el potencial humano de alta calificación, garantizar condiciones para su protección, estabilidad y la incorporación de estudiantes en carreras y centros laborales, en correspondencia con el patrón productivo nacional y territorial.

El Código de trabajo, su Reglamento y la legislación complementaria regulan las relaciones fundamentales que se fomentan en el ámbito laboral, entre otros derechos, dispone el acceso al empleo de los egresados de los diferentes centros de enseñanzas adscriptos al Ministerio de Educación y Educación Superior.

La Resolución no. 8/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) constituye el reglamento sobre la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada. A partir de esta resolución anualmente se emiten las indicaciones metodológicas, que precisan las acciones y calendarios para el desarrollo de los procesos y la planificación de la demanda de fuerza de trabajo calificada, la que se adentra en el servicio social, que consiste en el cumplimiento del deber elemental de quienes se gradúan; de poner al servicio de la sociedad sus conocimientos de acuerdo con las necesidades y prioridades del país. Asimismo, la Resolución no. 202/19 aprueba el Reglamento de la responsabilidad de las entidades en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada en el nivel superior.

En respuesta a los acuerdos adoptados en el IX Congreso de la Federación Estudiantil Universitaria (FEU) y la necesidad de estrechar los vínculos universidad-empresa, se implementa la Resolución no. 29/2019 del Ministro de Educación Superior, que sustituye a la no. 141/2011 bajo el título de Procedimiento para la ubicación laboral de los graduados de los centros de educación superior adscriptos al MES en todos los Organismos de la Administración Central del Estado. Según el Informe Nacional Voluntario Cuba en el curso 2020-2021 se incluyó también para los graduados de técnico.

Si bien en ambos se exponían los responsables del proceso a nivel de universidad y facultad, sus funciones, así como los procedimientos para la ejecución e invariantes para el análisis de integralidad, idoneidad del estudiante de cara a su asignación laboral, en la actual política se adelanta el proceso a inicios del último año de las carreras y se insiste en que, de ser posible, el ejercicio de culminación de estudios y las prácticas pre-profesionales se realicen en dicha entidad (Pacheco & Almeyda, 2021).

Para las diferentes carreras de la Universidad de La Habana, implementar la resolución supuso también un reto debido a la atención individualizada que se debe dar a cada estudiante, el poder

ajustar el plan de estudio de la carrera a los requerimientos de la resolución y las circunstancias epidemiológicas y socioeconómicas que caracterizan al país en estos últimos años. Estos análisis han sido resultado de la tesis de maestría de una de las autoras, que caracteriza el proceso de ubicación laboral en la casa de altos estudios.

Teniendo en cuenta esta importante transformación para los estudiantes universitarios y algunos de los impactos de su implementación, en el presente trabajo se pretende reflexionar sobre los desafíos actuales de la política de ubicación laboral de dicho segmento juvenil focalizando la mirada en la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, como estudio de caso. Se selecciona esta facultad-carrera por la posibilidad de acceder a mayor cantidad de información de ella, al ser ambas autoras profesoras de esta institución y al haberse desempeñado como vicedecana docente la Dra. Annia Almeyda durante el período en que se centra el estudio.

El proceso de asignación laboral es una potencialidad de Cuba, en tanto garantiza a los jóvenes egresados la entrada al mercado laboral, lo que explica la carencia de estudios desde esta perspectiva a nivel internacional. El Código del Trabajo asegura a los adolescentes y jóvenes los derechos y beneficios laborales de los cuales disfrutaban todos los trabajadores cubanos.

### **Desarrollo**

La inserción laboral es una de las etapas más significativas en la vida de los jóvenes. Este segmento etario se caracteriza por encontrarse en una Situación Social del Desarrollo (SSD) particular que, desde el sistema de actividad y de comunicación, favorece el desarrollo de sus intereses cognoscitivos y profesionales; su centro está constituido por la necesidad de determinar su futuro lugar en la sociedad y por tanto poder transitar a una etapa de mayor madurez y estabilidad. Esto determina que los aspectos vinculados a la actividad profesional o laboral, así como su futuro desempeño, se sitúen en un lugar privilegiado, dentro del sentido de vida del joven y se convierta en un elemento significativo de su esfera motivacional (Domínguez, 2014).

Annia Almeyda (2012) habla de tres momentos críticos en la formación del sentido identitario de los jóvenes: la elección profesional, el proceso de formación profesional y el proceso de inserción laboral. Justamente se valora la inserción laboral y los primeros años de práctica profesional como momentos de extrema importancia en la consolidación de la identidad profesional. Se pasa de la etapa estudiantil a la laboral, sin negar la posibilidad del estudio como parte de la superación y el desarrollo profesional.

En el panorama laboral del 2019 de América Latina y el Caribe (2020) se refleja que el primer empleo es un buen predictor de la situación laboral y salarial en el futuro como se ha comprobado en varios estudios. También se expresa que la transición de la escuela al trabajo no es un proceso lineal, que se establece como el momento en el cual el joven ha encontrado un empleo estable o siente que le brinda satisfacción personal y alegan que es más recurrente entre los jóvenes de 15 a 29 años en seis países de la región, según los datos arrojados en la encuesta que se realiza sobre esta temática.

Hoy coexisten espacios de vulnerabilidad condicionados por la situación económica de país pobre frente a un mundo en el que se promueven valores de la sociedad de consumo y un mercado laboral internacional que se muestra atractivo y estimulante para el desarrollo profesional de los egresados universitarios. Por lo que la migración para satisfacer necesidades de superación y ejercicio profesional en el mundo laboral se hace recurrente, así como lo es el trabajo por cuenta propia como opción de empleo muy demandada por los jóvenes. Sin embargo, para el cumplimiento del servicio social los egresados universitarios son asignados a entidades del sector estatal, y a los psicólogos

cubanos se le suma que es complejo encontrar opciones de empleo en el sector no estatal donde puedan ejercer su profesión.

Para los fines de este trabajo y teniendo en cuenta la Resolución no.29 del 2019, las autoras definen el proceso de ubicación laboral como aquel en el que a los estudiantes universitarios del último año de la carrera del curso diurno, le son asignadas ubicaciones laborales en las diferentes entidades de los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE), para la realización de su práctica laboral y el ejercicio de culminación de estudios, su desempeño profesional y el cumplimiento del servicio social. Las autoras comparten y se adhieren a las concepciones de la Msc. María Josefa Luis sobre el proceso: “La ubicación laboral constituye un hito importante del proceso de inserción laboral... lo antecede... tiene cierto matiz administrativo; genera muchas expectativas, pudiendo reforzar las que había desarrollado el sujeto previamente o generar incertidumbre si considera que no se corresponde exactamente con las ideas que había incorporado acerca de su futuro laboral”<sup>19</sup>.

El contexto de surgimiento e implementación de esta resolución fue muy complejo. A finales del 2019 se tomaron medidas coyunturales ante la situación energética en Cuba, a consecuencia del recrudecimiento del bloqueo impuesto por la administración de EE.UU. Ello tuvo su expresión en los organismos y entidades que fueron llamados a la austeridad y el ahorro. A esto se le sumó el impacto de la propagación de la COVID-19 durante el 2020, que trajo consigo, entre otros, el cierre de las universidades y el retraso de la incorporación de egresados en las entidades, lo que ha imposibilitado que se continúe desarrollando tal cual se había concebido esta resolución. En el presente año se implementa la tarea ordenamiento lo que ha significado para graduados que se acercan por vez primera al mundo laboral, la vivencia de varios cambios tanto en el sector empresarial como estatal, incluso hay quienes son reubicados por dificultades que han atravesado las entidades.

Una publicación en *Juventud Rebelde* relata cuán atípica ha sido la inserción al empleo de los egresados del curso 2019-2020, donde fueron ubicados más de 10 521 graduados del curso diurno de las universidades adscritas al MES. No solo se insertan en el mundo laboral frente a una situación epidemiológica desfavorable, sino también en condiciones de carencias materiales, interrupción y cambios en el tradicional funcionamiento de las instituciones. Algunos han sido reubicados o enviados a sus casas por determinado tiempo, tal es el caso del sector del turismo. De manera que se recomienda que el joven tenga contenido de trabajo, se sienta orientado, controlado y más si lo hace desde el régimen a distancia o teletrabajo. Asimismo, se sugieren que se propicien acciones para favorecer la adquisición del sentido de pertenencia y de la cultura del trabajo por los egresados (Labacena y Lezcano, 2021).

Algunos antecedentes dan cuenta de brechas y retos en las políticas de ubicación laboral que, incluso con la Resolución 29 no alcanzan total solución, y las facultades de la Universidad de La Habana no están exenta de ello. En una investigación de Odalis Abín (2010) se concluye que no existe correspondencia entre las expectativas de los jóvenes entre la oferta y la demanda, lo que en su opinión les permitiría la consecución de sus proyectos profesionales y la oferta real de empleo que se les ha brindado. Asimismo, los resultados de la tesis de maestría de María Josefa Luis (2009), señalan estas problemáticas, entre las que sobresalen que no siempre se corresponde la ubicación con la formación y expectativas del egresado, además, se le suman las críticas a las condiciones de trabajo,

---

<sup>19</sup> Entrevista semiestructurada a experto (1ro octubre 2021): Msc. María Josefa Luis Luis. Investigadora del CESJ, con 19 años de experiencia en la línea de investigación “Inserción laboral”.

bajos ingresos, la desatención a sus inquietudes y el escaso o nulo el seguimiento a los jóvenes ubicados, lo que puede conllevar a la inestabilidad en el trabajo y la desvinculación laboral (Luis, 2009).

### **Facultad de Psicología**

Como parte de los resultados de la tesis de maestría de Arlety Pacheco se reflejan diferentes debilidades y amenazas del proceso de ubicación en la Universidad de La Habana. Cabe destacar que, si bien en la Facultad de Psicología, se detectaron retos que deben ser trabajados, era de los casos en que el desempeño de la comisión de ubicación había podido resarcir algunas deficiencias y gestionar de manera organizada el proceso. Parte de las problemáticas del proceso que se presentan en este trabajo son comunes al resto de las carreras, no obstante, se profundiza en la experiencia de la Facultad de Psicología.

En los informes de ubicación laboral, intercambios y entrevistas se detecta la existencia de insatisfacciones en algunos estudiantes del último año de la carrera, egresados y personal involucrado en dicho proceso, que se expresan en cierta desmotivación por entrar al mundo laboral e insatisfacción con su ubicación. Lo que puede conllevar en algunos casos al cambio de boleta, la fluctuación laboral y/o abandono del servicio social.

Hay jóvenes que desconocen importantes aspectos de la ubicación, el servicio social y el mundo laboral, lo que les impide poder incidir en el cumplimiento de los objetivos previstos para su etapa de entrenamiento como recién graduados. De ahí que se comiencen a planificar y preparar acciones de orientación profesional para dichas transiciones debido a la importancia que tienen de cara al planteamiento de las metas profesionales.

Otra causa de insatisfacción tiene que ver con que se sienten subutilizados en los centros y con la existencia de ofertas en el plan de plazas poco variadas o no acordes con el perfil profesional del psicólogo. Una revisión realizada por las autoras al plan de plazas que asigna el MTSS a la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana en los dos últimos cursos (2019-2020 y el 2021) permitió desarrollar un análisis exhaustivo de la relación entre la asignación de plazas respecto al perfil profesional del psicólogo<sup>20</sup>. Se evidencia un desbalance entre la cantidad de plazas y las diferentes salidas profesionales en los distintos campos de actuación profesional del psicólogo. Existe un predominio de la psicología organizacional (más del 47%) en el plan de plazas asignadas, mientras que otros perfiles como el de la psicología de la salud, la psicología social y educativa, sobre todo, están poco representadas. Este último solo con dos excepciones en cada uno de estos dos cursos tras gestiones realizadas por la vicedecana; continúa la carencia de plazas para psicólogos en los centros educativos de diferentes niveles de enseñanza y se considera muy importante insistir en la necesidad de incorporar opciones de ubicación laboral en el sector educativo, por la alta pertinencia de las funciones del psicólogo educativo en el contexto social actual. Se señala que en algunas de las plazas que conforman el plan no está definido el perfil profesional que caracterizará el desempeño del egresado en esa entidad.

Por tal motivo los actores involucrados en este proceso en la facultad insisten en la importancia de conciliar el plan de la carrera con la comisión de ubicación durante el propio proceso de definición y que la solicitud de psicólogos esté acompañada de un perfil o descriptor de las competencias o tareas

---

<sup>20</sup> Informe elaborado por las autoras y presentado en la Reunión de la Comisión Nacional de Carrera Psicología (CNC), curso 2021.

que se le van a asignar como adiestrado en cada entidad, para que cada estudiante esté en mejores condiciones y más orientados al seleccionar su futuro empleo.

Tabla 1: Ejemplo de entidades que se asignan en el plan de plazas de los dos últimos cursos y su relación con el perfil profesional del psicólogo.

Perfil profesional	% del total de plazas asignadas en 2019-2020	% que representa del total de plazas asignadas en el curso 2021	OACE	Entidad	
Psicología Clínica y de la Salud	6.25	1.08	MINSAP	Pando Ferrer	
				Hospital Ameijeiras	
				Instituto de Endocrinología UP Patrimonio Cultura	
Psicología Social	2.08	2.17	Oficina del Historiador		
Investigación	14.5	0.86	CITMA	Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas CIPS	
				Biocubafarma	Centro de Neurociencias de Cuba CNEURO
				Comité Central del Partido Comunista de Cuba	Centro de Estudios Sociopolíticos y de Opinión
Docencia	20.8	21.7	MES	Universidad de La Habana	
				Universidad de las Ciencias de la Cultura Física y el Deporte Manuel Fajardo	
				UCI	
Psicología organizacional	47.9	57.6	Ministerio de Turismo	Universidad de Matanzas	
				Escuela Superior del Partido Comunista de Cuba "Nico López"	
				Delegación MINTUR Pinar del Río	

	<b>Fiscalía General de la República</b> <b>CAP La Habana</b>	Fiscalía General de la República Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad
	<b>Ministerio de Comercio Exterior</b>	Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera
	<b>UNE</b>	Empresa De Construcciones
	<b>MINEM</b>	Div Territorial Comercialización de Combustibles Matanzas
	<b>Ministerio de la Agricultura</b>	Ministerio De La Agricultura UPMINAG
	<b>Ministerio del Transporte</b>	Centro de Preparación Ramal del Transporte Preger
	<b>Ministerio de Cultura</b>	Min de Cultura Nivel Central
	<b>Aduana General de la República</b>	Aduana General de la República

Como se evidencia en la tabla 1 el imaginario social en torno a la psicología focaliza en el ejercicio del profesional en el sector de la salud, y se invisibiliza la variedad del rol del psicólogo en otras áreas. La psicología social, por ejemplo, se limita a centros de investigación, sin embargo, en circunstancias como las actuales, de ordenamiento económico, desarrollo territorial y pandemia emerge con más fuerza la necesidad de que se reconozcan en otros espacios y roles. De ahí la necesidad de que los empleadores y especialistas de la Dirección de empleo y del MTSS no solo conozcan más las especialidades, contenido y competencias del profesional de la psicología a tener en cuenta en la elaboración y actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada, sino también que se involucren en el proceso de pre-ubicación laboral; participen en la feria de empleadores y en las asambleas de ubicación laboral, actividades que también se han visto afectadas debido la propagación del virus y el necesario confinamiento. En curso 2021 no son pocos los estudiantes que no lograron pre-ubicarse en una entidad o acceder a ella antes de graduarse debido a las medidas restrictivas. Por tanto, fue complejo continuar implementando la Resolución 29.

Tras la pandemia la facultad también tuvo que realizar ajustes al currículo docente. Si bien la carrera contempla en su plan de estudio la realización de prácticas pre-profesionales especializadas en las diferentes esferas de actuación de la psicología que los acerque al mundo laboral, estos dos últimos años no se han desarrollado como están concebidas. De ahí que el acercamiento de algunos

estudiantes a las entidades laborales ha sido obstaculizado y se hayan tenido que idear otras variantes.

No obstante, una experiencia muy positiva en esta etapa fue la implicación de los estudiantes de psicología en las tareas de impacto y de afrontamiento a la COVID-19, lo cual constituyó una práctica laboral que, si bien no siempre se correspondía con la preubicación o ubicación laboral, sí significó uno de los ejercicios más ricos de iniciativa, proactividad, sensibilización y acercamiento de los estudiantes de la carrera a la actuación profesional del psicólogo en situación de emergencia.

Según informes presentados en la Comisión Nacional de Carrera los resultados de evaluación de las prácticas son bastante favorables, pero hay que continuar trabajando en la integración entre las asignaturas y la atención de los tutores en las instituciones empleadoras, ahora matizado por un escenario económico, político y social que impacta a las instituciones laborales y sus modalidades de empleo.

El informe de ubicación laboral de la facultad en el período se plantea que el proceso se desarrolló de manera satisfactoria, transparente y justa según los propios estudiantes, aunque refleja las insatisfacciones relacionadas con el desconocimiento de lo que se va a hacer en algunos centros. Explicita que la comisión otorgó de forma directa nueve plazas a estudiantes que realizaron sus prácticas profesionales en determinados organismos que enviaron las cartas solicitando a los alumnos para el cumplimiento del servicio social. Asimismo, la comisión hizo propuesta de asignación de una plaza que se solicitaba por dos estudiantes teniendo en cuenta el criterio de idoneidad y la aprobación de la mayoría en la asamblea. No obstante, se reconoce cuán complejo se torna el análisis de la idoneidad cuando no se tiene conocimiento previo de algunas de las plazas que bajan en el plan.

La Resolución 29 promueve la realización de estas prácticas y del ejercicio de culminación de estudios en la entidad que le fue asignada al estudiante en el penúltimo año para cumplir su servicio social una vez se gradúe, sin embargo, ello ha constituido un desafío debido a las características peculiares del plan de estudio y de su formación profesional. En la facultad las prácticas pre-profesionales están sujetas a proyectos de la universidad y/o las comienzan a realizar desde los primeros años de la carrera en diferentes entidades. Asimismo, en el último año algunos estudiantes tienen definido con antelación su tema o proyecto de tesis, en los que priorizan a aquellos proyectos de investigación de las universidades, de manera que se hace complejo centrar el ejercicio de culminación de estudios en función del banco de problemas de las entidades donde fueron asignados.

Otra brecha que se señala en los informes tiene que ver con la imposibilidad de que estudiantes que residen fuera de la capital puedan realizar sus prácticas y pre-ubicación en la entidad radicada en su territorio donde fueron ubicados, de manera que la comisión debe esperar que el MTSS informe cuáles serán las entidades homólogas en La Habana en las que los estudiantes de provincia realizarán su pre-ubicación, lo cual no garantiza la total familiarización con el centro y la actividad que realizará una vez se gradúe.

En el informe del 2020 se planteaba la existencia de ocho estudiantes que no pudieron realizar la acción de pre-ubicación pues las entidades no respondían a las diferentes acciones para establecer comunicación que implementaba la facultad. Además, un estudiante estuvo inconforme con su preubicación tras experiencias desfavorables en el centro por lo que solicitó el cambio. A pesar de ello, de los 34 pre-ubicados que realizaban trabajo de diploma, el 17 % tuvo un vínculo directo entre la tesis y su pre-ubicación laboral, lo que responde con las disposiciones especiales de la Resolución 29 y resuelve de manera científica una necesidad o demanda de la entidad. Se refleja en el documento

también que el 67,44% de los estudiantes que realizaron sus acciones de pre-ubicación laboral y expresaron un adecuado estado de satisfacción con el trabajo que realizaban en las instituciones asignadas. Entre las principales razones referidas se encontraban: el adecuado proceso de inducción llevado a cabo por los responsables de la atención del proceso en las instituciones y la adecuación entre el perfil profesional y las tareas asignadas. Otro de los elementos está relacionado con la asignación de tutores para la atención a estos estudiantes y la coherencia percibida entre la pre-ubicación y su ejercicio de culminación de estudios.

Por otra parte, se detecta una pobre labor de la facultad en el seguimiento a sus egresados, por lo que se hace necesario diseñar e implementar una estrategia adecuada para la consecución de este proceso tan importante, y ahora aún más necesario para poder evaluar en los egresados el éxito de la concepción de formación por competencias que caracteriza al plan de estudio E. Cabe destacar también que, en ocasiones hay egresados en los que se aprecia una falta de emprendimiento, creatividad o poca determinación para impactar el entorno laboral donde de insertan, lo que influye en el sentimiento de subutilización, frustración o fracaso que pueden llegar a sentir.

En el Código del trabajo también está regulado la existencia de un período de preparación y seguimiento al egresado por parte de los empleadores, para su adaptación a la vida laboral. Sin embargo, esto carece de sistematicidad pues se realiza cuando se solicitan informaciones y chequeos al avisar una visita a la entidad.

Resulta imprescindible resaltar que, pese a los desafíos en las políticas de ubicación e inserción en el trabajo, sobresalen las garantías de empleo para todos los jóvenes egresados, el vínculo y familiarización (en los casos que sea posible) del estudiante con la entidad donde iniciará su vida laboral, la relación con el empleador y el conocimiento del sector, así como la posibilidad de solucionar alguno de los problemas identificados en la entidad a través del método científico o el ejercicio de culminación de estudios. Esta resolución refuerza más los vínculos entre la universidad y la empresa y brinda la posibilidad de insertar en los OACE mayor fuerza de trabajo joven, motivada, entusiasta y propositiva. También gana la entidad porque conoce a su futuro trabajador, cuáles son sus fortalezas para aprovecharlas mejor, y las debilidades para trabajar sobre ellas.

### **Conclusiones**

En el escenario actual la ubicación laboral de jóvenes de la Facultad de Psicología tiene brechas que deben ser trabajadas con urgencia. Sería conveniente hacer investigaciones conjuntas enfocadas a la delineación del perfil del psicólogo educativo en el contexto cubano, esto pudiera ayudar a desde la ciencia contribuir a sensibilizar a los que tienen que tomar decisiones y trazar políticas en este sentido. Se precisa estrechar vínculos entre la facultad y la Dirección Provincial de Trabajo para promover más intercambios con el estudiantado en los años precedentes a la ubicación laboral, elaborar y compartir al MTSS un documento bien completo donde se expresen las diferentes opciones del perfil profesional de la psicología y su insuficiente aplicación en algunas especialidades, lo que tengan en cuenta para el diseño y actualización del plan de plazas.

Es necesario desarrollar otras acciones de orientación profesional focalizadas en estas transiciones debido a su complejidad y a la importancia que tienen de cara al planteamiento de las metas profesionales. Además, se puede diseñar alguna asignatura optativa o espacios de talleres donde se aborden las políticas y normativas que regulan estos procesos y los derechos laborales que los amparan cuando se inserten al empleo; así como contribuir a que visibilicen y reconozcan su rol en los diferentes escenarios o campos de actuación profesional.

Impulsar la realización de una estrategia de seguimiento a los graduados y seguir estimulando en la facultad la continuidad de estudios en postgrado para prepararlos aún más frente a las exigencias del mundo laboral y el nivel de especialización que se requiere.

### Referencias bibliográficas

- Almeyda Vázquez, A. (2012). *Los primeros pasos en el proceso de convertirse en psicólogos. Un programa de orientación profesional para estudiantes de nuevo ingreso a la Facultad de Psicología*. Tesis en opción al grado científico de Máster en Psicología Educativa. Universidad de La Habana.
- CC-PCC. (2017). *Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución*.
- Congreso del Partido Comunista de Cuba-PCC. (2018). *Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Plan Nacional de Desarrollo Económico hasta 2030: Propuesta de Visión de la Nación*. SITEAL.
- Constitución de la República de Cuba. (2019). *Gaceta Oficial de la República de Cuba no. 5*.
- Domínguez, L. (2014). *Personalidad, juventud y proyectos futuros*. La Habana: Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.
- Grupo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030. (2021). *I Informe Nacional Voluntario Cuba*. Empresa de Artes Gráficas Federico Engels.
- Labacena Romero, Y., & Lezcano Lavandera, M. (22 de mayo de 2021). Comenzar en el mundo laboral con el pie derecho. *Juventud Rebelde*.
- Luis, M. (2009). *Análisis de la desvinculación laboral de los jóvenes en Cuba durante el período del 2000 al 2008*. La Habana: Tesis de Maestría. Centro de Estudios sobre la Juventud.
- OIT. (2020). *Panorama laboral 2019. América Latina y el Caribe*.
- Pacheco, A., & Almeyda, A. (2021). *La ubicación laboral de estudiantes de la Facultad de Psicología*. La Habana: Ponencia presentada en el II Congreso internacional Diálogos universitarios de la Psicología.
- Resolución no. 202/19 Reglamento de la responsabilidad de las entidades en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada en el nivel superior. (2019).
- Resolución no.8/13. Reglamento sobre la Planificación y Distribución de la Fuerza de Trabajo Calificada, Cap. I Generalidades. (2013).
- Resolución no. 29/19 del Ministro de Educación Superior. Procedimiento para la ubicación laboral de los estudiantes de los centros de educación superior adscriptos al Ministerio de Educación Superior en todos los OACE. (s.f.). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*.