https://repsi.org

REPSI. Revista Ecuatoriana de Psicología
Volumen 9, Número 25 / septiembre-diciembre 2026
ISSN: 2661-670X / ISSN-e: 2661-670X / pp. 1-14
https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.262
Artículo de investigación

Prospectiva de la carrera de Psicología Organizacional para el Horizonte 2025–2035: Análisis de los campos académico, científico y profesional en la Universidad Técnica Particular de Loja

Prospective Analysis of the Organizational Psychology Program for the 2025–2035 Horizon: Academic, Scientific, and Professional Fields at Universidad Técnica Particular de Loja

Jhon Remigio Espinosa-Iñiguez
jrespinoza1@utpl.edu.ec

Karina Elizabeth Ocampo-Vásquez
keocampo@utpl.edu.ec

Universidad Técnica Particular de Loja. Loja, Ecuador

Recibido: 19 de agosto 2026 **/ Aceptado:** 14 de octubre 2026 **/ Publicado:** 11 de noviembre 2026

Resumen

Introducción: Los cambios tecnológicos y normativos exigen actualizar la formación en psicología organizacional. **Objetivo:** Identificar qué elementos curriculares consolidar y qué innovaciones incorporar en la Carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Técnica Particular de Loja para el horizonte 2025-2035. **Método:** Estudio prospectivo, exploratorio-descriptivo, mixto, en cuatro fases: comparación de mallas ecuatorianas con los 26 dominios SIOP/APA, revisión en Scopus y Web of Science con CAGR, consulta a actores clave y convergencia. **Resultados:** Destacaron IA generativa en reclutamiento (+42 % CAGR), IA y algoritmos en RR. HH. (+28,4 %), People Analytics/Big Data, salud mental laboral (+18,5 %), wearables, Green HRM, resiliencia y Job Crafting; el 38 % de graduados inicia en cargos operativos. **Conclusión:** El perfil debe transitar de operativo-transaccional a estratégico-preventivo, vinculado al Decreto Ejecutivo 255, el Acuerdo MDT-2025-102 y la Ley Orgánica de Salud Mental de 2024.

Palabras clave: Currículo universitario; Inteligencia artificial; Prospectiva estratégica; Psicología organizacional; Salud mental laboral.

Abstract

Introduction: Technological and regulatory changes necessitate updating training in organizational psychology. **Objective:** To identify the curricular components to be consolidated and the innovations to be incorporated into the Organizational Psychology Program at Universidad Técnica Particular de Loja for the 2025-2035 horizon. **Method:** A prospective, exploratory-descriptive, mixed-methods study conducted in four phases: comparison of Ecuadorian curricula with the 26 SIOP/APA domains, a Scopus and Web of Science review using CAGR, consultation with key stakeholders, and convergence analysis. **Results:** Key trends included generative AI in recruitment (+42% CAGR), AI and algorithms in HR (+28.4%), People

Analytics/Big Data, occupational mental health (+18.5%), wearables, Green HRM, resilience, and Job Crafting; 38% of graduates begin in operational positions. **Conclusion:** The professional profile should transition from an operational-transactional to a strategic-preventive orientation, aligned with Executive Decree 255, Ministerial Agreement MDT-2025-102, and the 2024 Organic Mental Health Law.

Keywords: University curriculum; Artificial intelligence; Strategic foresight; Organizational psychology; Occupational mental health.

Introducción

La educación superior en América Latina y el Ecuador enfrenta la necesidad de sostener la pertinencia social y científica de sus programas frente a cambios tecnológicos, transformaciones en el trabajo y mayores exigencias regulatorias (Miklos & Tello, 2015; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2021). En la psicología organizacional, disciplina que aplica principios psicológicos al trabajo para mejorar la eficacia organizacional y la calidad de vida laboral, esta necesidad se intensifica por la digitalización y la centralidad del bienestar psicosocial (Muchinsky, 2004; Society for Industrial and Organizational Psychology [SIOP], 2016). La actualización curricular, por tanto, exige preservar el núcleo científico de la disciplina y, simultáneamente, responder a escenarios emergentes.

La prospectiva estratégica permite anticipar escenarios plausibles mediante el análisis de tendencias, la consulta a actores y la convergencia de evidencias, orientando decisiones curriculares de largo plazo (Godet, 2001; Miklos & Tello, 2015). En el Ecuador, estos procesos se vinculan con el aseguramiento de la calidad y la pertinencia de las carreras (Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [CACES], 2019). Para el horizonte 2025–2035, convergen tres vectores de cambio: la difusión de la inteligencia artificial generativa y la analítica de datos en la gestión de personas, con efectos heterogéneos sobre el empleo (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2024; Gmyrek et al., 2023); la priorización de la salud mental en el trabajo como asunto de salud pública y productividad (World Health Organization [WHO] y International Labour Organization [ILO], 2022; WHO, 2022); y el fortalecimiento del marco normativo ecuatoriano sobre seguridad, salud y salud mental laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023; Presidencia de la República del Ecuador, 2024; Ministerio del Trabajo, 2025).

La comparación con los 26 dominios de referencia para la formación en psicología industrial-organizacional ofrece una base disciplinar para evaluar la cobertura curricular, mientras que el análisis de tendencias científicas y la consulta a actores aportan información sobre demandas emergentes (SIOP, 2016). El problema que orientó el estudio fue la posible brecha entre la formación actual y las exigencias académicas, científicas y profesionales del horizonte 2025–2035. En consecuencia, el objetivo fue identificar qué elementos curriculares consolidar y qué innovaciones incorporar en la

Carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) para responder a los desafíos del horizonte 2025–2035. La justificación radica en aportar evidencia prospectiva para una actualización curricular basada en pertinencia, preservando el título, el objetivo y los resultados originales del estudio base.

En el caso de la Universidad Técnica Particular de Loja, la prospectiva curricular se orienta a fortalecer la coherencia entre el perfil de egreso, los resultados de aprendizaje y las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación. Esta orientación es especialmente relevante en psicología organizacional, donde el ejercicio profesional requiere integrar evaluación rigurosa, comprensión del comportamiento en el trabajo, intervención basada en evidencia y actuación ética en contextos institucionales diversos. La comparación con los 26 dominios SIOP/APA permite identificar no solo la presencia de contenidos, sino también el equilibrio entre fundamentos disciplinares, métodos, competencias aplicadas y preparación para escenarios emergentes (SIOP, 2016).

Método

Se desarrolló un estudio prospectivo, no experimental y exploratorio-descriptivo, con enfoque mixto, siguiendo lineamientos de prospectiva estratégica aplicados a la educación superior (Godet, 2001; Miklos & Tello, 2015). El diseño fue pertinente porque permitió integrar evidencia documental, tendencias científicas y percepciones de actores sin manipulación experimental. La unidad de análisis fue la formación en psicología organizacional, examinada en los campos académico, científico y profesional, con horizonte de proyección 2025–2035.

El procedimiento se organizó en cuatro fases. En la primera, se analizaron mallas curriculares de carreras ecuatorianas afines y se contrastaron sus componentes con los 26 dominios de contenido de referencia para la formación en psicología industrial-organizacional propuestos por SIOP (2016), lo que permitió identificar fortalezas disciplinares y brechas. El mapeo con SIOP/APA se utilizó como matriz de referencia para valorar la cobertura de competencias nucleares (investigación, estadística, medición individual, criterios, ética, formación, motivación, liderazgo y aspectos legales, entre otros) y para detectar dominios con menor presencia explícita frente a demandas emergentes. Esta comparación facilitó una lectura estandarizada de las mallas sin sustituir el análisis contextual de la realidad ecuatoriana.

En la segunda fase, se realizó una revisión documental de tendencias científicas, tecnológicas y normativas en Scopus y Web of Science, priorizando literatura vinculada a reclutamiento, selección, analítica de personas, inteligencia artificial, bienestar, salud mental, sostenibilidad y rediseño del trabajo. La evolución temática se estimó mediante la Tasa de Crecimiento Anual Compuesta (CAGR), empleada como indicador descriptivo

para comparar el ritmo relativo de crecimiento entre tendencias; su interpretación se realizó con cautela, reconociendo que depende de las fuentes, los términos de búsqueda y el periodo considerado. Esta fase incorporó también reportes y marcos sobre futuro del trabajo, empleo, seguridad y salud mental laboral (International Labour Organization [ILO], 2019; Gmyrek et al., 2023; ILO, 2025; OECD, 2019, 2023; World Health Organization [WHO] & International Labour Organization [ILO], 2022; World Economic Forum [WEF], 2023).

En la tercera fase, se consultó a actores clave mediante mesas de trabajo, grupos focales y entrevistas semiestructuradas con empleadores, profesionales de talento humano, académicos y actores vinculados al control y la salud laboral. La consulta permitió contrastar las tendencias documentales con necesidades percibidas en selección, formación, evaluación, bienestar, prevención psicosocial y gestión del cambio. En la cuarta fase, se aplicó un análisis de convergencia para integrar evidencias y diferenciar elementos a consolidar e innovaciones a incorporar.

Se consideraron como hallazgos convergentes aquellos que aparecían de forma consistente en al menos dos fuentes de análisis (curricular, documental o consulta). En este proceso se examinó la coherencia entre indicadores reportados y se resolvió la discrepancia en la atribución del +28,4 % entre el texto fuente y la tabla. La participación fue voluntaria y los aportes se trataron de forma agregada en el marco de procesos institucionales de aseguramiento de la calidad.

Resultados

En el campo académico, la comparación de mallas ecuatorianas con los 26 dominios SIOP/APA evidenció un núcleo consolidado en fundamentos psicológicos, medición individual, criterios de desempeño, métodos de investigación, ética y procesos clásicos de gestión del talento humano (SIOP, 2016). Esta base sostiene la identidad científico-practicante de la disciplina y la toma de decisiones organizacionales basada en evidencia (American Psychological Association [APA], 2017; Muchinsky, 2004). No obstante, se identificaron brechas en analítica de personas, gobernanza ética de algoritmos, prospectiva estratégica y diseño preventivo de experiencias laborales. La Tabla 1 sintetiza los elementos a consolidar y las innovaciones a incorporar.

Tabla 1. *Elementos curriculares a consolidar e innovaciones a incorporar por ámbito (horizonte 2025–2035)*

Ámbito	Elementos a consolidar	Innovaciones a incorporar
Académico	Fundamentos de psicología organizacional, psicometría, evaluación del desempeño, métodos de investigación y ética	Alfabetización en IA generativa, People Analytics/Big Data, prospectiva estratégica, gestión del

	profesional, contrastados con los 26 dominios SIOP/APA.	cambio y competencias socioemocionales avanzadas.
Científico	Rigor metodológico, investigación aplicada en clima, desempeño y bienestar, y evaluación basada en evidencia.	Estudios sobre algoritmos en RR. HH., analítica predictiva, wearables, Green HRM, resiliencia organizacional y Job Crafting.
Profesional	Gestión operativa de procesos de talento humano y cumplimiento de funciones clásicas de RR. HH.	Rol estratégico-preventivo en riesgos psicosociales, salud mental, inclusión, cumplimiento normativo y diseño de experiencias de trabajo.

La preservación de competencias nucleares de medición, investigación y ética resulta compatible con la incorporación de tecnología. La automatización y los sistemas de apoyo a decisiones exigen criterios de validez, equidad, privacidad y supervisión humana, especialmente cuando se aplican a selección o evaluación del desempeño (Langer et al., 2020; Parker & Grote, 2022). La evidencia reciente sobre adopción de IA generativa en el trabajo refuerza la necesidad de integrar estas competencias con salvaguardas institucionales (OECD, 2024; National Institute of Standards and Technology [NIST], 2023; OECD, 2019, 2023). Así, la alfabetización en IA generativa y People Analytics/Big Data no sustituye el juicio profesional, sino que amplía la capacidad analítica y ética del egresado.

Desde la perspectiva curricular, consolidar los 26 dominios SIOP/APA implica mantener una progresión formativa que articule teoría, método y aplicación. Dominios como investigación, estadística y medición individual proporcionan la base para evaluar instrumentos, interpretar evidencia y diseñar intervenciones; dominios como ética, aspectos legales, formación, desempeño y bienestar orientan la práctica responsable en organizaciones reales.

Las innovaciones identificadas deben integrarse transversalmente en estos dominios, evitando una incorporación meramente instrumental de la tecnología. Por ejemplo, la analítica de personas puede enseñarse junto con criterios de validez y toma de decisiones; la IA generativa puede abordarse en relación con selección, comunicación organizacional y ética; y la prospectiva estratégica puede vincularse con gestión del cambio y planificación de intervenciones preventivas (Godet, 2001; Marler & Boudreau, 2017; SIOP, 2016).

En el campo científico, la revisión documental mostró un crecimiento diferencial de temas asociados a la digitalización, el bienestar y la sostenibilidad organizacional. Los resultados originales incluyeron IA generativa en reclutamiento (+42 % CAGR), IA y algoritmos de RR. HH. (+28,4 %), People Analytics/Big Data, salud mental y bienestar (+18,5 %), wearables, Green HRM, resiliencia organizacional y Job Crafting. La Tabla 2 presenta estas tendencias y sus implicaciones formativas.

Tabla 2. *Tendencias científicas y tecnológicas en psicología organizacional y sus implicaciones formativas.*

Tendencia identificada	Indicador reportado (CAGR/énfasis)	Implicación formativa
IA generativa en reclutamiento y selección	+42 % CAGR	Diseño y evaluación crítica de herramientas de apoyo, validez, equidad y supervisión humana.
IA y algoritmos en RR. HH.	+28,4 % CAGR	Competencias para gobernanza algorítmica, explicación de decisiones y gestión del riesgo ético-legal.
People Analytics/Big Data	Tendencia de alta expansión (reportada de forma convergente)	Alfabetización en datos, interpretación de métricas y toma de decisiones basada en evidencia.
Salud mental y bienestar laboral	+18,5 % CAGR	Prevención primaria, intervención psicosocial y promoción de entornos saludables.
Wearables y monitoreo del trabajo	Tendencia emergente	Uso responsable de datos fisiológicos/conductuales, privacidad y consentimiento informado.
Green HRM y sostenibilidad	Tendencia emergente	Integración de criterios ambientales en prácticas de talento humano y cultura organizacional.
Resiliencia organizacional y Job Crafting	Tendencia emergente	Diseño de recursos psicosociales, autonomía, adaptación y rediseño del trabajo.

Nota. CAGR = Tasa de Crecimiento Anual Compuesta. Los valores se reportan según el estudio prospectivo base. Se identificó una discrepancia en el documento fuente que atribuía +28,4 % a People Analytics/Big Data; para resolverla con coherencia, esta tasa se asigna a IA y algoritmos en RR. HH., mientras que People Analytics/Big Data se presenta como tendencia convergente de alta expansión, diferenciada de la automatización algorítmica.

La distinción entre IA y algoritmos en RR. HH. y People Analytics/Big Data es relevante para la formación. La primera categoría se relaciona con sistemas que automatizan o apoyan decisiones, como el filtrado de candidaturas o recomendaciones; la segunda enfatiza la integración e interpretación de datos para informar decisiones de talento humano (Marler & Boudreau, 2017; Tambe et al., 2019). Ambas demandan competencias en datos, pero implican riesgos distintos en materia de sesgos, explicabilidad y gobernanza. La literatura sobre IA en selección advierte que su uso requiere evaluación psicométrica, transparencia y supervisión humana, lo que justifica integrar estos contenidos con los dominios SIOP/APA (Langer et al., 2020; Gmyrek et al., 2023).

El crecimiento de la salud mental y el bienestar (+18,5 %) se interpreta a la luz de la teoría de demandas y recursos laborales, que explica cómo las exigencias y los recursos del trabajo influyen en el desgaste y la motivación (Demerouti et al., 2001; Bakker y

Demerouti, 2017). Job Crafting y resiliencia organizacional aportan marcos para comprender la adaptación activa ante el cambio (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2013; Rudolph et al., 2021). Las tendencias en wearables y Green HRM amplían la agenda hacia el monitoreo y la sostenibilidad, pero introducen desafíos de privacidad, consentimiento y finalidad del uso de la información (Renwick et al., 2013; Eurofound & International Labour Office, 2017).

La tendencia en IA generativa aplicada al reclutamiento (+42 % CAGR) sugiere un cambio acelerado en la mediación tecnológica de procesos de atracción y evaluación inicial de talento. Su incorporación formativa debe abordar tanto el potencial de eficiencia como los riesgos de sesgo, homogeneización de perfiles, uso inadecuado de datos y pérdida de transparencia en las decisiones. De forma complementaria, la IA y los algoritmos en RR. HH. (+28,4 % CAGR) exigen competencias para comprender el ciclo de vida de los sistemas algorítmicos, desde la definición del problema y la calidad de los datos hasta la interpretación de resultados y la supervisión humana. Esta distinción, precisada en la Tabla 2, permite resolver la discrepancia identificada en el texto fuente y evita atribuir a People Analytics/Big Data un indicador que correspondía a IA y algoritmos en RR. HH.

People Analytics/Big Data, reportada como tendencia de alta expansión, se relaciona con la capacidad institucional para transformar datos en decisiones informadas sobre selección, desarrollo, desempeño, rotación y bienestar. Su valor formativo depende de integrar análisis técnico con criterios psicológicos y éticos: los datos no reemplazan constructos, teoría ni evaluación profesional. En paralelo, el énfasis en salud mental y bienestar (+18,5 % CAGR) refleja la consolidación de la prevención psicosocial como componente estratégico del trabajo sostenible. La combinación de estas tendencias indica que el campo científico de la psicología organizacional se mueve hacia modelos donde la evidencia, la tecnología y el cuidado de las personas deben analizarse de manera conjunta (Bakker y Demerouti, 2017; Gmyrek et al., 2023; WHO & ILO, 2022).

En el campo profesional, los resultados confirmaron que el 38 % de graduados ecuatorianos inicia en cargos operativos o de asistencia. Este hallazgo, preservado del estudio original, señala una brecha entre la formación disponible y el posicionamiento estratégico que requieren las organizaciones en entornos digitales y regulados. La Tabla 3 integra las implicaciones del contexto normativo y de inserción laboral para el perfil del egresado.

Tabla 3. *Implicaciones profesionales del contexto laboral y normativo ecuatoriano*.

Marco o hallazgo	Exigencia para las organizaciones	Implicación para el perfil del psicólogo organizacional
Inserción laboral inicial	38 % de graduados inicia en cargos operativos o de asistencia.	Fortalecer competencias estratégicas, analíticas y de gestión preventiva para acelerar la transición a roles de mayor incidencia.

Decreto Ejecutivo 255	Gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo prevención de riesgos.	Participar en la identificación, prevención y seguimiento de factores psicosociales con base técnica y ética.
Acuerdo MDT-2025-102	Aplicación de instrumentos y disposiciones para la gestión preventiva en el trabajo.	Articular evaluación psicosocial, cumplimiento normativo y diseño de intervenciones organizacionales.
Ley Orgánica de Salud Mental de 2024	Enfoque de derechos, promoción, prevención y atención en salud mental.	Integrar promoción de salud mental, rutas de derivación, confidencialidad y coordinación interinstitucional en el contexto laboral.

La articulación con el Decreto Ejecutivo 255, el Acuerdo MDT-2025-102 y la Ley Orgánica de Salud Mental de 2024 refuerza la necesidad de un perfil capaz de actuar preventivamente, documentar decisiones y colaborar con actores de seguridad, salud y gestión humana (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023; Presidencia de la República del Ecuador, 2024; Ministerio del Trabajo, 2025). Esta orientación coincide con la evidencia internacional que vincula la salud mental en el trabajo con condiciones organizacionales, derechos laborales y sostenibilidad (WHO & ILO, 2022; WHO, 2022; ILO, 2019). En consecuencia, el perfil estratégico-preventivo no desplaza las funciones operativas, sino que las integra en un marco de evidencia, tecnología responsable y prevención psicosocial.

El hallazgo de que el 38 % de graduados ecuatorianos inicia en cargos operativos o de asistencia debe leerse en relación con las competencias que facilitan la transición hacia roles de mayor responsabilidad. Las funciones operativas pueden constituir una etapa inicial de inserción, pero la progresión profesional requiere dominio de evaluación, análisis de información, comunicación basada en evidencia, diseño de intervenciones y comprensión del marco normativo. Por ello, la formación debe ofrecer experiencias de aprendizaje que conecten procesos administrativos con decisiones estratégicas: por ejemplo, vincular selección con validez y equidad algorítmica, capacitación con evaluación de transferencia, clima laboral con prevención psicosocial, y gestión del desempeño con analítica e indicadores de bienestar.

El Decreto Ejecutivo 255 exige a las organizaciones gestionar la seguridad y salud en el trabajo, lo que implica identificar peligros, evaluar riesgos y adoptar medidas preventivas. En este marco, el psicólogo organizacional puede aportar criterios para abordar factores psicosociales, promover condiciones laborales saludables y articular acciones con otros responsables de la gestión preventiva (Presidencia de la República del Ecuador, 2024). El Acuerdo MDT-2025-102 refuerza la aplicación de disposiciones e instrumentos de gestión preventiva, demandando capacidades de documentación, seguimiento y coordinación técnica (Ministerio del Trabajo, 2025). La Ley Orgánica de Salud Mental de 2024, por su enfoque de derechos, promoción, prevención y atención, amplía la responsabilidad institucional y la necesidad de intervenciones informadas en

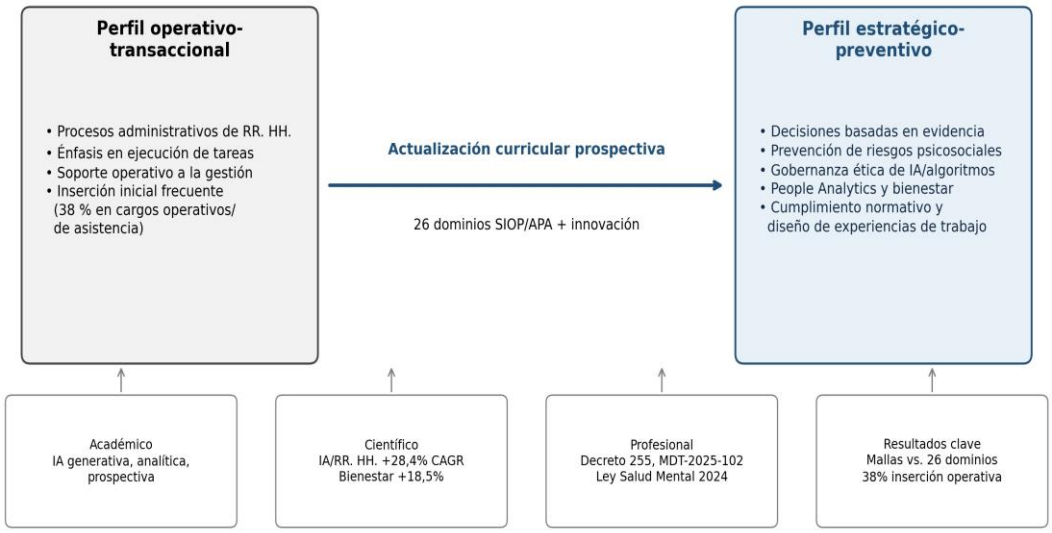
salud mental, confidencialidad y rutas de apoyo en el contexto laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

La Figura 1 representa el modelo prospectivo de transición propuesto. En este modelo, la comparación de mallas ecuatorianas con los 26 dominios SIOP/APA y los resultados del estudio orientan el paso desde un desempeño centrado en tareas transaccionales hacia un rol con mayor incidencia en la prevención, la analítica y el cumplimiento normativo. La lectura teórica sugiere que los dominios SIOP/APA aportan el andamiaje científico; la teoría de demandas-recursos y el Job Crafting explican el bienestar y la adaptación; y los marcos de analítica e IA orientan la incorporación tecnológica con gobernanza ética (Bakker & Demerouti, 2017; SIOP, 2016; Tambe et al., 2019; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Figura 1. *Modelo prospectivo de transición del perfil operativo-transaccional al estratégico-preventivo en Psicología Organizacional (UTPL), horizonte 2025–2035.*

Figura 1

Modelo prospectivo de transición del perfil en Psicología Organizacional (UTPL, horizonte 2025–2035)



Nota. Elaboración propia con base en los resultados del estudio prospectivo, la comparación con los 26 dominios SIOP/APA y los marcos normativos ecuatorianos citados.

Discusión

En discusión con las bases teóricas y la evidencia disponible, los hallazgos muestran que las innovaciones deben integrarse sin desplazar el núcleo disciplinar. El marco SIOP/APA sostiene la validez, la ética y la evaluación de intervenciones (APA, 2017; SIOP, 2016). La teoría de demandas-recursos y el Job Crafting explican la prioridad de la salud mental laboral (+18,5 % CAGR), la resiliencia y el rediseño del trabajo (Bakker & Demerouti, 2017; Berg et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). La evidencia sobre IA y

automatización respalda la necesidad de gobernanza, supervisión humana y protección de derechos ante la IA generativa (+42 % CAGR) y la IA y algoritmos en RR. HH. (+28,4 %) (OECD, 2024; Gmyrek et al., 2023; NIST, 2023; OECD, 2023). Esta comparación sustenta el tránsito hacia un perfil estratégico-preventivo frente a la inserción operativa inicial (38 %).

El contraste con evidencia internacional sobre futuro del trabajo refuerza esta interpretación. Los informes de organismos especializados señalan que la transformación digital modifica tareas, ocupa perfiles y exige combinar competencias técnicas con habilidades socioemocionales, aprendizaje continuo y capacidad de adaptación (ILO, 2025; OECD, 2019; WEF, 2023). Para la psicología organizacional, el desafío no consiste únicamente en adoptar herramientas, sino en evaluar su impacto sobre la calidad del empleo, la equidad, la autonomía y la salud mental. En este sentido, la formación prospectiva debe preparar profesionales capaces de participar en el diseño del trabajo, no solo en su administración, considerando los efectos organizacionales de la automatización y la gestión algorítmica (Gmyrek et al., 2023; Parker & Grote, 2022).

La noción de perfil estratégico-preventivo implica, además, una redefinición de la contribución profesional. En el nivel estratégico, el egresado debe comprender objetivos organizacionales, interpretar datos, anticipar riesgos y proponer intervenciones alineadas con la evidencia. En el nivel preventivo, debe identificar factores psicosociales, promover entornos saludables, fortalecer recursos laborales y actuar con oportunidad ante señales de deterioro del bienestar. Esta doble orientación es coherente con los resultados del estudio: conservar fundamentos SIOP/APA, incorporar tecnologías y analítica, y responder al marco normativo ecuatoriano. La Figura 1 sintetiza esta convergencia al mostrar que la transición desde roles operativos o de asistencia hacia funciones de mayor incidencia requiere una actualización curricular deliberada y sostenida.

En relación con las limitaciones, el estudio tuvo un alcance prospectivo y exploratorio-descriptivo, basado en fuentes documentales y consulta a actores; por ello, sus resultados no permiten inferencias causales ni generalizaciones estadísticas, y los indicadores CAGR deben interpretarse como tendencias descriptivas sujetas a actualización periódica. La consulta aportó evidencia contextual relevante, pero requiere complementarse con muestras más amplias y estudios empíricos en organizaciones y cohortes de graduados.

En cuanto a las líneas futuras, se propone validar el perfil mediante seguimiento a graduados, análisis de brechas de competencias con empleadores, evaluación de resultados de aprendizaje en analítica e IA responsable, y estudios sobre implementación de programas psicosociales en el marco del Decreto Ejecutivo 255, el Acuerdo MDT-2025-102 y la Ley Orgánica de Salud Mental de 2024. También se recomienda investigar la adopción responsable de IA generativa, People Analytics/Big

Data, wearables y Green HRM en organizaciones ecuatorianas, así como monitorear periódicamente la correspondencia curricular con los 26 dominios SIOP/APA.

Conclusiones

El análisis prospectivo permitió identificar qué elementos curriculares consolidar y qué innovaciones incorporar en la Carrera de Psicología Organizacional de la UTPL para el horizonte 2025–2035. Se concluye que debe preservarse el núcleo científico-metodológico sustentado en los 26 dominios SIOP/APA, al tiempo que se incorporan innovaciones asociadas a IA generativa en reclutamiento (+42 % CAGR), IA y algoritmos en RR. HH. (+28,4 %), People Analytics/Big Data, salud mental laboral (+18,5 %), wearables, Green HRM, resiliencia organizacional y Job Crafting. Estos resultados, junto con el hallazgo de que el 38 % de graduados ecuatorianos inicia en cargos operativos o de asistencia, respaldan el tránsito desde un perfil operativo-transaccional hacia uno estratégico-preventivo.

Se recomienda fortalecer, de forma integrada, la gobernanza ética de la IA, la analítica de datos aplicada al talento humano, la prevención psicosocial basada en evidencia y la articulación con el Decreto Ejecutivo 255, el Acuerdo MDT-2025-102 y la Ley Orgánica de Salud Mental de 2024. Asimismo, se aconseja implementar mecanismos de seguimiento a egresados y vinculación con empleadores para ajustar el currículo y favorecer una inserción profesional de mayor impacto. La actualización curricular debe entenderse como un proceso continuo de revisión prospectiva, sustentado en evidencia científica, consulta a actores y análisis normativo. En términos operativos, puede incluir revisiones periódicas de la malla, actualización docente en analítica e IA responsable, prácticas en prevención psicosocial e investigación aplicada al contexto ecuatoriano.

Acerca de

Contribución de los autores: Los autores contribuyeron a la conceptualización del estudio, al desarrollo metodológico, al análisis e interpretación de los datos, a la redacción del manuscrito, a la revisión crítica de su contenido intelectual y aprobaron la versión final para su publicación.

Financiamiento: Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

Objetos de ciencia abierta: https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.262

Cómo citar: Espinosa Iñiguez, J. R., & Ocampo-Vásquez, K. E. (2026). Prospectiva de la carrera de Psicología Organizacional para el Horizonte 2025–2035: Análisis de los campos académico, científico y profe-sional en la Universidad Técnica Particular de Loja. *REPSI, Revista Ecuatoriana De Psicología,* *9*(25), 1-14. https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.262

Referencias

American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017).* https://www.apa.org/ethics/code

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Salud Mental.* Registro Oficial, Tercer Suplemento No. 452, 22 de diciembre de 2023. https://www.registroficial.gob.ec/

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work.* In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), Purpose and meaning in the workplace (pp. 81–104). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14183-005

Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2019). *Modelo genérico de evaluación del entorno de aprendizaje de carreras.* CACES. https://www.caces.gob.ec/

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Eurofound, & International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.* Publications Office of the European Union & ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm

Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality (ILO Working Paper 96).* International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/FHEM8239

Godet, M. (2001). Creating futures: *Scenario planning as a strategic management tool.* Economica. https://archive.org/details/creatingfuturess0000gode

International Labour Organization. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience.* https://www.ilo.org/publications/safety-and-health-heart-future-work-building-100-years-experience

International Labour Organization. (2022). *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work.* https://www.ilo.org/publications/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work

International Labour Organization. (2025). *World Employment and Social Outlook: Trends 2025. International Labour Office.* https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025

Langer, M., König, C. J., & Busch, V. (2020). Changing the means of managerial work: Effects of automated decision support systems on personnel selection tasks. *Journal*

of Business and Psychology, 36(5), 751–769. https://doi.org/10.1007/s10869-020-09711-6

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(1), 3–26. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699

Miklos, T., & Tello, M. E. (2015). *Planeación prospectiva: Una estrategia para el diseño del futuro.* Limusa.

Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-102: Expídese el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Registro Oficial. http://www.cacmq.gob.ec/normativa/INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf

Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología aplicada al trabajo (6.ª ed.).* Thomson/Paraninfo. https://eaglejk.com/psicologia-aplicada-al-trabajo-6b-edicion-pdf-libros/

National Institute of Standards and Technology. (2023). *Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0). U.S.* Department of Commerce. https://doi.org/10.6028/NIST.AI.100-1

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The future of work. OECD Publishing.* https://doi.org/10.1787/9ee00155-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market. OECD Publishing.* https://doi.org/10.1787/08785bba-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *Using AI in the workplace: Opportunities, risks and policy responses (OECD Artificial Intelligence Papers No. 11).* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/73d417f9-en

Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology, 71*(4), 1171–1204. https://doi.org/10.1111/apps.12241

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.* Registro Oficial, Segundo Suplemento No. 516, 15 de marzo de 2024. https://admindu.com.ec/pdf/decreto-ejecutivo-255.pdf

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 15*(1), 1–14. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x

Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology, 14*(1–2), 1–35. https://doi.org/10.1017/iop.2020.48

Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2016). *Guidelines for education and training in industrial/organizational psychology.* https://www.siop.org/Portals/84/Educators/SIOP_ET_Guidelines_2017.pdf

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review, 61*(4), 15–42. https://doi.org/10.1177/0008125619867910

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education.* UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023.* WEF. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief.* World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work.* WHO. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201. https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011

Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).