



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

El rol del psicopedagogo en el ámbito de la capacitación de personal

Estudiante: Balerio, Deborah Dinora.

Legajo:31257

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Deborah Balerio'.

Director/es: Sabella, Adriana.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adriana Sabella'.

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Psicopedagogía

2024

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL
INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha: 01 de febrero de 2024

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Capital Federal, 01 de febrero de 2024.

Firma y aclaración del autor:



Firma del tutor:



Índice

Capítulo I

Introducción.....	1
Delimitación del Objeto de Estudio.....	2
Planteo del Problema.....	3
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos específicos.....	4
Supuestos Básicos de investigación.....	4
Fundamentación.....	4

Capítulo II

Estado del Arte.....	7
----------------------	---

Capítulo III

Marco Teórico.....	15
Definición de Psicopedagogía Laboral.....	15
Gestión del Psicopedagogo Laboral.....	16
Problemas de Aprendizaje laboral.....	17
Capacitación.....	17
Psicopedagogía Laboral y su Relación con la Capacitación de Personal.....	19
Importancia de la Capacitación del Personal desde la Psicología Laboral.....	20

Capítulo IV

Método.....	23
Diseño de la Investigación.....	23
Muestra.....	24
Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
Procedimiento.....	26
Análisis de Datos.....	26

Instrumentos de recolección de datos (para su corrección rápida se muestra en esta sección pero finalmente serán derivados a los anexos).....	27
Entrevista semiestructurada a psicopedagogos laborales.....	27
Encuestas al personal de RRHH.....	28

Capítulo V

Análisis de Resultados.....	30
Datos sociodemográficos del Personal de Recursos Humanos Encuestado.....	30
Cuestionario Realizado al Personal de Recursos Humanos.....	32
Datos Sociodemográficos del Personal de Psicopedagogía Laboral Entrevistado.....	40
Entrevistas Realizadas al personal de Psicopedagogía Laboral.....	41

Capítulo VI

Discusión.....	49
Conclusiones.....	51
Aportes y Contribuciones.....	53
Limitaciones.....	55
Propuesta de Intervención.....	57
Referencias.....	59
Anexo.....	62

Resumen

Este trabajo se propuso analizar la influencia de la psicopedagogía laboral en los procesos de capacitación en contextos laborales, centrándose en la descripción detallada del quehacer psicopedagógico en entornos empresariales y organizacionales. Para alcanzar estos objetivos, se llevó a cabo un estudio que involucra entrevistas con profesionales de recursos humanos y psicólogos laborales, recabando información sobre su experiencia y percepciones. La metodología se basa en el análisis cualitativo de las respuestas, utilizando el método de triangulación para comparar coincidencias y diferencias entre los relatos de los entrevistados.

Los resultados revelan una diversidad de perfiles en términos de edades, años de experiencia y niveles educativos entre los profesionales entrevistados. Las respuestas destacan la importancia de la psicopedagogía en la capacitación laboral, subrayando su papel en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Se evidencia que la formación constante es crucial para abordar los desafíos en entornos laborales en constante cambio.

En conclusión, las expectativas sobre el papel de la psicopedagogía en la capacitación laboral son altas, esperando un reconocimiento creciente y una mayor valoración de esta disciplina en el ámbito empresarial. Las conclusiones resaltan la necesidad de promover la psicopedagogía como un componente fundamental en los equipos de recursos humanos, subrayando su contribución a la salud laboral, el rendimiento y la satisfacción personal en el trabajo.

Palabras clave: Psicopedagogía laboral. Capacitación. Recursos humanos. Formación continua. Desarrollo profesional.

Capítulo I

Introducción

En el ámbito laboral actual, la formación y el desarrollo de los recursos humanos constituyen elementos fundamentales para el éxito y la competitividad de las empresas y organizaciones. En este contexto, la intervención de profesionales especializados en la psicopedagogía adquiere una relevancia significativa al contribuir de manera activa en los procesos de capacitación de personal (López et al., 2021).

Se parte del supuesto básico de que el rol del psicopedagogo en ámbitos laborales desempeña una función crucial en la detección de problemáticas de aprendizaje organizacional, ya que, a través de su experiencia y conocimientos, este profesional puede identificar obstáculos y dificultades que afectan el proceso de adquisición de conocimientos y habilidades por parte del personal, lo que resulta fundamental para implementar estrategias de intervención adecuadas (Hernández, 2008).

El acompañamiento psicopedagógico en las empresas, específicamente en el área de capacitación, impulsa y contribuye al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, de esta manera el psicopedagogo, en su rol de facilitador, promueve un ambiente propicio para el aprendizaje, brindando apoyo individualizado, asesoramiento y seguimiento a los empleados, lo que propicia el crecimiento tanto a nivel personal como en el desempeño de sus funciones laborales (Delgado et al., 2018).

Asimismo, los nuevos desafíos contextuales demandan una formación constante de los trabajadores, ya que, en un entorno empresarial en constante evolución y cambio, es esencial que el personal se mantenga actualizado y adquiera las competencias necesarias para afrontar los retos del mercado laboral (Delgado et al., 2018). En este sentido, la figura del psicopedagogo resulta clave para diseñar programas de capacitación efectivos y adaptados a las necesidades

específicas de cada organización, promoviendo así el aprendizaje continuo y la mejora constante de los trabajadores (D'Anna y Hernández, 2006; Delgado et al., 2018; Hernández, 2008).

Este trabajo de grado se propone ahondar en el papel fundamental que desempeña el psicopedagogo en el ámbito de la capacitación de personal en empresas u organizaciones. De esta manera, a través de la demostración de la importancia de la intervención psicopedagógica, se busca resaltar su contribución en la detección de problemáticas de aprendizaje organizacional, el impulso al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y la adaptación a los nuevos desafíos contextuales. Así pues, se espera generar conocimiento y conciencia sobre la relevancia de contar con profesionales psicopedagogos en el ámbito laboral para lograr una gestión efectiva del talento humano y un crecimiento sostenible de las organizaciones.

Delimitación del Objeto de Estudio

La Psicopedagogía Laboral es una rama de la Psicopedagogía que aborda los procesos de aprendizaje en el trabajo, ello implica también la comprensión de las dificultades de grupos, organizaciones e instituciones, con el fin de lograr y mejorar la adaptación de los trabajadores a los espacios de formación. De esta premisa, el presente trabajo de investigación, el objeto de estudio es el rol del profesional psicopedagogo en ámbitos laborales ya sea empresas u organizaciones. Para llevarlo a cabo se utiliza un abordaje cualitativo con el fin de realizar un análisis en profundidad y en detalle de las múltiples realidades y subjetividades en relación al contexto (Sautu, 2005).

Con el objetivo de indagar situaciones naturales e interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan (Vasilachis, 2006), se llevan a cabo métodos interrogativos y/o asociativos, tales como entrevistas. Las mismas se realizan a psicopedagogos que se desempeñen en el ámbito empresarial, así como también aquellos profesionales que se encuentren implicados o ejerciendo un rol en el área de Recursos Humanos.

Planteo del Problema

La importancia del tema de estudio radica en que resulta innovador y relevante para todos aquellos profesionales que se desempeñan en esferas organizacionales y/o institucionales debido a la escasez de antecedentes vinculados a la Psicopedagogía Laboral, específicamente al Área de Capacitación del personal.

Actualmente la Psicopedagogía se ve reducida casi exclusivamente al ámbito de la Educación sistemática, así como también en el Área Clínica, desarrollada en instituciones hospitalarias y consultorios privados y es frecuente que el ámbito de las organizaciones, no se tenga en cuenta esta disciplina debido a la falta de información y conocimientos sobre sus incumbencias.

Esta investigación está dirigida a todos aquellos individuos que estén implicados en empresas como, líderes, gerentes, supervisores y trabajadores que se desempeñen en el área de Recursos Humanos, con el fin de demostrar la importancia del rol del Psicopedagogo en estos espacios, este especialista de la Psicopedagogía puede resultar sumamente beneficioso para detectar problemáticas de aprendizaje organizacional que pueden pasar desapercibidas en un contexto fluctuante y de constante cambio.

A través de este trabajo, se pretende generar conocimiento acerca de las intervenciones que realiza el psicopedagogo/a, haciendo hincapié en los adultos en situaciones de aprendizaje laboral. Por lo que a partir de lo expuesto, la pregunta que guía la investigación es: ¿Cuál es la importancia de la intervención del Psicopedagogo/a en los procesos de capacitación en empresas u organizaciones?

Objetivos

Objetivo General

Demostrar la importancia de la intervención psicopedagógica en los procesos de capacitación en ámbitos laborales.

Objetivos específicos

1. Presentar los principales conceptos y teorías de la Psicopedagogía Laboral en los procesos de capacitación en ámbitos laborales.
2. Describir información específica acerca del quehacer psicopedagógico en ámbitos empresariales/organizacionales.

Supuestos Básicos de investigación

- El rol del Psicopedagogo en Ámbitos Laborales contribuye a la detección de problemáticas de aprendizaje organizacional.
- El acompañamiento psicopedagógico en las empresas en el área de capacitación, impulsa y contribuye al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Los nuevos desafíos contextuales demandan una formación constante de los trabajadores.

Fundamentación

En los últimos años, fuimos protagonistas de grandes cambios a nivel mundial, la transformación digital creció de manera acelerada en todos los ámbitos, transformando procesos completos en las áreas educativas y laborales, así como también las formas de comprar de los consumidores. Dichos procesos se aceleraron a raíz de la histórica pandemia de Covid 19 que

atraviesa cada uno de los espacios de trabajo y formación de todos los que conformamos la sociedad.

La informática y los mercados se desarrollan de forma acrecentada, logrando que aumenten las exigencias de la vida cotidiana. Por lo tanto, es imprescindible que estemos capacitados para adaptarnos de forma rápida y adecuada a un contexto altamente cambiante.

En el ámbito laboral se vienen dando cambios con respecto a la distribución de tareas hace algunas décadas, debido al surgimiento de nuevos roles y la desaparición de puestos de trabajo de tipo técnico. Se caracteriza a la sociedad postindustrial por el cambio en la distribución de ocupaciones, es decir, no solo donde trabajan las personas, sino el tipo de cosas que realizan (Bell, 2008).

Desde la Psicopedagogía Laboral se abre un abanico de intervenciones posibles para que un psicopedagogo tome un rol activo como orientador y consultor en las organizaciones. Generando espacios de formación y de encuentro que contribuya al crecimiento de las personas en ámbitos de trabajo, así como también a su desarrollo profesional en sus puestos. Además, podrá trabajar en pos de generar niveles de cultura y adquisición de la misma, mejoramiento de conocimientos y competencias ya adquiridas.

Este contexto de crisis constante y una exigente flexibilidad al cambio por parte de los trabajadores propicia un espacio de actuación directa para la psicopedagogía laboral, que debe situarse frente a este contexto y desplegar en los trabajadores su capacidad de adaptación al cambio así como también adentrar a aquellos que no tienen conocimientos, en el mundo de las nuevas tecnologías que permiten en la actualidad, transformar y conectar los mercados para su desarrollo comercial en un mundo acelerado, que promete no detenerse.

Por ende, la psicopedagogía desempeña un papel fundamental en el ámbito empresarial al contribuir de manera significativa en el desarrollo y potencialización de los recursos humanos. A

través de su enfoque multidisciplinario, esta disciplina se encarga de comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de identificar las dificultades y necesidades educativas de las personas en diferentes contextos.

En el entorno empresarial, el rol del psicopedagogo se extiende a la capacitación y formación de los trabajadores, enfocándose en el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el desempeño eficiente de sus funciones laborales. Esta intervención se realiza mediante el diseño e implementación de programas de formación adaptados a las necesidades y características particulares de la organización.

Capítulo II

Estado del Arte

En Brasil los autores Attadía et al. (2019), realizan una investigación “Educación Corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales” que fue publicado en la revista EAN ese mismo año. El objetivo del artículo es mapear las contribuciones de la educación corporativa en la formación y el desarrollo de las competencias de los colaboradores de una organización del sector financiero, específicamente del Banco Alfa de Brasil.

La metodología de investigación de este trabajo es de tipo cuantitativo a través de una encuesta estructurada compuesta por tres partes: perfil del empleado, caracterización de las actividades de educación corporativa y evaluación de la contribución de las actividades de educación corporativa.

Se pudo concluir que la mayoría de los empleados concuerdan en el diferencial que implica la formación empresarial en quienes buscan entrenamiento y el análisis de resultados evidencio que es esencial un mayor incentivo a la participación en los programas o cursos financiados por el banco, dado que quedó clara la importancia y necesidad de una adecuada implementación de procesos de educación corporativa para lograr una gestión empresarial exitosa.

Por otro lado, Martínez (2019), en su trabajo “El Psicopedagogo fuera de la escuela”, aborda una parte de la realidad de los psicopedagogos en Chile, centrándose en su labor en contextos diferentes al ámbito escolar y su progresiva inserción fuera de este ámbito. Se destaca la existencia de un gran número de profesionales registrados en la plataforma del Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC) para la evaluación y diagnóstico.

Además, se analiza la importancia de la necesidad de desescolarización del psicopedagogo y su labor en ámbitos socio-comunitarios y de salud. Se resalta la urgencia de la participación de las instituciones de educación superior y la necesidad de leyes y decretos que favorezcan a la psicopedagogía, con el fin de generar oportunidades laborales para los psicopedagogos.

En conclusión, este trabajo resalta la realidad actual de los psicopedagogos en Chile, su presencia en diferentes contextos y la importancia de su desempeño en ámbitos más allá de la escuela. Asimismo, se plantea la necesidad de acciones concretas, como la implicación de las instituciones educativas y la promulgación de leyes y decretos, para promover la inserción laboral de los psicopedagogos y garantizar su reconocimiento y desarrollo profesional.

Las autoras Delgado et al. (2020), en la investigación “Ámbitos laborales y campos de intervención del Psicopedagogo” presentan como objetivo el análisis de las áreas de intervención de los profesionales de la psicopedagogía.

En dicho artículo se muestran los resultados alcanzados del trabajo de investigación desde el Colegio de Psicopedagogos de Villa María, Córdoba. Se realiza con el objetivo de indagar ámbitos y campos de del accionar de los profesionales psicopedagogos matriculados allí.

La metodología empleada fue de carácter cuantitativo exploratorio ya que es un tema poco estudiado y al momento de iniciar la investigación no había registros previos de un estudio con tales características.

Los resultados obtenidos permiten constatar que hay un mayor predominio de inserción laboral en el ámbito de la educación, donde se concentran la mayoría de las intervenciones por parte de los profesionales, siendo el ámbito institucional uno de los más bajos con respecto a la inclusión de los psicopedagogos.

Además, Mandujano (2020), en su investigación “La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo” lleva a cabo una revisión bibliográfica sobre la psicopedagogía laboral, con el propósito de precisar su concepto, objetivo y fundamentos. El objetivo principal es resaltar la importancia de la psicopedagogía laboral y describir sus funciones. Además, se abordan temas como la capacitación, la orientación laboral y el clima laboral, destacando su relevancia.

También se menciona la importancia de contar con un psicopedagogo laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo en México. En las conclusiones del artículo, se explica que la presencia de un psicopedagogo laboral es beneficioso para la institución, ya que puede ayudar en el proceso de selección, capacitación y orientación laboral de los trabajadores.

Lopez et al. (2021), hacen una investigación en Colombia titulada “La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización” con el objetivo de realizar un análisis de literatura sobre la capacitación en organizaciones. Allí describen las características de las pequeñas y medianas empresas con respecto a su participación en el mercado laboral ya que son protagonistas del desarrollo económico de los países por sus aportes en ingresos y generación de empleos. No obstante, enfrentan diversos inconvenientes que les impiden desarrollarse plenamente.

La metodología utilizada es una revisión sistemática de artículos para elaborar una codificación por categorías, procesando la información con el apoyo de matrices. La revisión arroja elementos que caracterizan a la capacitación en pequeñas y medianas empresas: poca visión estratégica; exiguo apoyo gubernamental y renuencia de dueños/gerentes para implementarla. Como conclusión esta revisión demuestra que es menester explorar o generar estrategias para una capacitación efectiva y una innovación de los modelos actuales de capacitación para estas empresas colombianas.

En otra investigación, esta vez de Huanca y Vargas (2022) en Rosario Argentina, denominado “Psicopedagogía laboral: un análisis de las intervenciones realizadas desde el sector de recursos humanos de diferentes empresas” El objetivo principal es investigar y describir las intervenciones de los psicopedagogos laborales en el departamento de recursos humanos de diversas empresas. Para lograrlo, se utiliza un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo y no experimental. Se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas de forma individual a cinco psicopedagogas y un psicopedagogo que actualmente trabajan en el ámbito de la psicopedagogía laboral en diferentes empresas.

Los datos obtenidos se analizan cualitativamente, utilizando categorías construidas mediante un proceso deductivo. Entre los principales hallazgos, se destaca que la intervención psicopedagógica se enfoca en dos aspectos: la selección y capacitación del personal, así como el asesoramiento a los mandos medios y altos de las empresas. Esto implica que la intervención psicopedagógica abarca todos los niveles de la organización y contribuye a la resolución de diversas problemáticas en cada uno de los departamentos.

Además, el tipo de intervención se define en función de la problemática a abordar. Algunas situaciones requieren intervenciones individuales, mientras que los objetivos grupales, la implementación y delimitación del trabajo en equipo demandan intervenciones con el grupo correspondiente. Por otro lado, las intervenciones a nivel organizacional son más solicitadas por las gerencias, ya que abarcan todas las áreas de la empresa y se llevan a cabo de manera transversal. Cabe destacar que los objetivos de la organización, así como su política y cultura, influyen de manera determinante en las posibles intervenciones que el psicopedagogo planifica implementar.

El principal aporte de este trabajo reside en brindar una visión cercana a un ámbito poco explorado de la labor del psicopedagogo, desde la perspectiva de los propios profesionales. Con la información recopilada en las entrevistas, se proporciona una comprensión más completa de

las intervenciones que se llevan a cabo en el ámbito laboral, lo cual contribuye al enriquecimiento de la disciplina y abre nuevas perspectivas para su aplicación en el ámbito empresarial.

Echevarrieta (2022), en su trabajo de grado “Rol de la psicopedagogía en el equipo interdisciplinario de rehabilitación del micro hospital DGP, Mendoza, en pacientes con discapacidad que requieren cuidados paliativos” resalta la importancia de haber contado con un profesional de la psicopedagogía en el Micro Hospital de la Dirección General de Protección de Derechos (DGP). En dicho hospital, se atienden casos de niños, niñas y adolescentes que padecen enfermedades crónicas y/o discapacitantes y pasan largos períodos de internación en cuidados paliativos. Esta situación genera un riesgo para la continuidad de su educación, lo que implica una vulneración del derecho a la educación.

El objetivo del estudio es determinar la relevancia de tener profesionales de la psicopedagogía en este nosocomio. Para llevar a cabo la investigación, se realizan entrevistas a profesionales que trabajan en la institución. El trabajo permite llegar a conclusiones que enfatizan que el equipo interdisciplinario del hospital considera de suma importancia contar con profesionales de la psicopedagogía en sus equipos. La presencia de estos profesionales asegura la continuidad educativa de los niños, niñas y adolescentes que reciben atención en la institución.

Por otro lado, Barrionuevo et al. (2022), en su trabajo de grado titulado “Concepciones de psicopedagogos acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad” busca explorar las concepciones de los psicopedagogos sobre su función profesional en distintas organizaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) en la ciudad de Rosario Argentina. Se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas a diez psicopedagogos activos en la provincia de Salta, utilizando un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo no experimental. Posteriormente, se analizan cualitativamente los datos obtenidos, separándolos en unidades de

contenido mediante el criterio temático. Esto condujo a la formulación de un sistema de categorías y subcategorías mediante una lógica mixta.

Entre los principales hallazgos, se encuentra que existe concordancia en definir la psicopedagogía laboral como el estudio de individuos en situaciones de aprendizaje laboral, con un enfoque en las dificultades que enfrentan en el ámbito laboral, ya sea a nivel individual, grupal, organizacional o institucional. Asimismo, se destacan acciones específicas del psicopedagogo en este campo, como la selección, capacitación, asesoramiento y resolución de conflictos relacionados con el aprendizaje en el trabajo.

Además, se identifica que el rol del psicopedagogo en la inclusión laboral de PcD abarca distintas áreas, incluyendo la promoción, prevención, asistencia e investigación. Las conclusiones principales resaltan la relevancia del papel del psicopedagogo en el ámbito laboral y su intervención en la inclusión de personas con discapacidad. También se observa que son escasos los psicopedagogos que trabajan en este campo en la provincia, lo que podría llevar a considerar nuevas oportunidades para el desarrollo de su labor profesional en este contexto.

La autora Civitelli (2022), en su trabajo de grado “El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación de personal” se enfoca en destacar la importancia de la presencia de profesionales en psicopedagogía en ámbitos laborales, tanto en empresas como en organizaciones de la Provincia de Buenos Aires. El estudio realizado adopta una modalidad de discusión teórica, que se divide en dos partes: el marco teórico y el abordaje metodológico.

En la primera parte, se exploran diversos conceptos planteados por diferentes enfoques y autores relacionados con la Psicopedagogía Laboral, que se enfoca en contextos empresariales y/o laborales, con el propósito de mejorar estos espacios y lograr una adaptación adecuada de los sujetos involucrados en ellos. Se presta atención a la personalidad de los adultos vinculados a las organizaciones y/o empresas, utilizando las teorías de Havighrurst, Erickson y Levinson.

También se considera relevante la salud mental de los adultos y la importancia del trabajo interdisciplinario.

El enfoque principal de la investigación se centra en dos procesos que puede llevar a cabo el psicopedagogo en estos contextos: la selección de personal y la capacitación. Estas tareas fueron abordadas desde una perspectiva psicopedagógica y también desde una perspectiva administrativa. Por otra parte, el abordaje metodológico se basa en datos y conclusiones obtenidas de entrevistas realizadas a psicopedagogos que trabajan en empresas y a profesionales involucrados en el área de Recursos Humanos. En la conclusión final, se demuestra la importancia de la psicopedagogía y los beneficios que esta disciplina aporta en el ámbito laboral, considerando los objetivos particulares que persigue cada organización.

Por otro lado, Miranda et al. (2023), en su trabajo “El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía Laboral” tiene el objetivo principal de examinar la necesidad de incluir al psicopedagogo en el ámbito empresarial, así como comprender sus responsabilidades e implicaciones de diferentes organizaciones del Perú. Para lograr esto, se reflexiona sobre los beneficios que este profesional puede aportar a las organizaciones, mejorando y enriqueciendo su rendimiento. Se lleva a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la psicopedagogía laboral, con el fin de definir su concepto, propósito y fundamentos, y resaltar su importancia y funciones.

En el trabajo se describen detalladamente las funciones y la relevancia de la capacitación, la orientación laboral y el clima laboral. Asimismo, en las conclusiones se subraya cómo las herramientas que posee el psicopedagogo laboral pueden favorecer el proceso de selección, capacitación y orientación laboral de los empleados en el ámbito empresarial. Estas tareas se llevan a cabo utilizando un conjunto de conocimientos especializados propios de la psicopedagogía. La labor del psicopedagogo en el contexto empresarial se presenta como una

solución para abordar los problemas detectados en la práctica empresarial y aumentar la eficacia de la organización en términos de resultados.

Capítulo III

Marco Teórico

Definición de Psicopedagogía Laboral

Se define a la Psicopedagogía Laboral como el estudio de sujetos en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones.

D'Anna (2006) expresa que el interés de esta rama de la psicopedagogía se centra en el trabajo en sí y las dificultades que puedan surgir en relación con: la tarea de otros trabajadores, la cultura organizacional, la identidad laboral y el aprendizaje de roles.

La autora considera al aprendizaje como un proceso continuo que se da a lo largo de todo el desarrollo vital, tanto en las personas como en las organizaciones y que requiere involucrarse con la realidad para transformarla y transformarse.

Por otro lado, se puede afirmar que la psicopedagogía laboral comprende el aprendizaje del adulto en relación con el trabajo, considerando este último como una construcción humana en la cual los individuos aprenden a ser trabajadores en su contexto histórico. El trabajo implica un conjunto de acciones dirigidas hacia un objetivo tanto a nivel individual como colectivo.

En este sentido, la psicopedagogía laboral se enfoca en la formación de sujetos trabajadores y, más específicamente, en el desarrollo de la personalidad laboral, abarcando aspectos afectivos, cognitivos y sociales, y fomentando la capacidad de aprendizaje y crecimiento.

El enfoque utilizado por la psicopedagogía laboral es principalmente el clínico, el cual se centra en la singularidad de cada individuo, grupo, organización o institución. Este enfoque implica la percepción, escucha, comprensión, elaboración e intervención desde una posición específica. Así, se emplean diversas técnicas, herramientas y recursos para descubrir, identificar, comprender, aportar y analizar los procesos de aprendizaje en el trabajo y sus dificultades

(Hernandez, 2008).

El enfoque clínico permite investigar el funcionamiento de la relación entre el aprendizaje y el trabajo en todas las áreas, como la selección de personal, la capacitación y la orientación y asesoramiento laboral. A través de este enfoque, se obtiene información sobre los procesos de comunicación y los mecanismos empleados en situaciones de conflicto.

Las técnicas utilizadas con mayor frecuencia en psicopedagogía laboral son la observación y las técnicas de encuesta, como cuestionarios y entrevistas. La entrevista, en particular, se concibe como una relación humana en la cual los participantes buscan comprender lo que está ocurriendo en el contexto laboral.

Gestión del Psicopedagogo Laboral

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la gestión es la acción y efecto de gestionar y administrar. Es decir, el correcto manejo de los recursos que dispone una organización.

Se define a la gestión psicopedagógica como la implementación de un conjunto de procedimientos para actuar sobre la realidad del aprendizaje, en los niveles individual como grupal u organizacional, con fines preventivos, terapéuticos, de orientación y asesoramiento (Hernandez, 2008).

La gestión del profesional comienza con una demanda que es efectuada por individuos, organizaciones, empresas públicas o privadas.

Dicho autor propone que la gestión del psicopedagogo laboral se enfoca en el aprendizaje del trabajo y se puede clasificar en de acuerdo a tres criterios:

Según la finalidad de la gestión: el profesional podrá realizar tareas preventivas, asistenciales o de investigación, según el lugar físico donde se desarrolle la actividad: consultorios, hospitales, obras sociales, empresas u organizaciones. O por último, según el nivel

de análisis considerado, puede ser intersubjetivo (personas), intersubjetivo(grupos), transubjetivo (contexto cultural, organizaciones, sociedad). Cada gestión es definida a partir del entrecruzamiento de estos tres parámetros.

Por último, podemos mencionar algunas de las tareas que puede realizar el profesional en psicopedagogía laboral: capacitar a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos de una organización, proponer y llevar a cabo actividades para resolver problemáticas y analizar los fenómenos vinculados al aprendizaje en espacios laborales.

Problemas de Aprendizaje laboral

Volviendo a los conceptos de D' Anna (2006), los problemas de aprendizaje se detectan principalmente cuando la persona tiene que aprender nuevas tareas o nuevas formas de realizar una tarea o también cuando surge una nueva capacitación sobre una temática específica.

Los síntomas que se derivan de dicha dificultad pueden obedecer a dos razones. Por un lado, pueden ser producto de cualquier situación vinculada al aprendizaje en si. Por otro, se encuentran las causas que tienen que ver con el aprendizaje laboral y el adulto. Por ejemplo, esto suele darse cuando en un contexto de capacitación organizacional, en donde el sujeto no elige lo que va a estudiar, sino que es impuesto por la empresa, lo que puede conllevar a una falta de motivación. Es allí, donde el psicopedagogo debe intervenir sobre este abanico de posibilidades, intentando prevenir que los síntomas se trasladen entre los trabajadores.

Capacitación

En los últimos años, hubo cambios significativos con respecto a la forma en que las organizaciones consideran los recursos humanos. Se comienza a darle importancia al concepto de competitividad.

El autor Gelaf (1999) expresa que las organizaciones empiezan a ser vistas como organizaciones de aprendizaje, en donde existen elementos complementarios: descubrir y adaptarse. Es importante tener en cuenta la dimensión del descubrimiento ya que se encuentra relacionada a la adquisición de un nuevo conocimiento. Si existe un sesgo de que sabemos todo como compañía, entonces no se cuestionaran premisas fundamentales de la organización y así pueden perderse muchas oportunidades de aprendizaje.

El aprendizaje organizacional puede verse afectado por los intereses personales de sus directivos, la preocupación por el poder, o el temor a la pérdida de prestigio si se intenta algo nuevo. Para que el proceso completo sea efectivo es menester que haya equilibrio entre el descubrimiento y la adaptación al nuevo conocimiento.

La capacitación aparece como una necesidad individual de la sociedad para desenvolverse dentro de ella. Dicho concepto es definido por Guiñazu (2004) como el proceso educativo a corto plazo que le permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo.

D'Anna (2006), plantea un concepto similar y agrega que la capacitación es un proceso continuo, porque es aprendizaje, proceso que incluye un deseo, motivación, la capacidad y una posibilidad como factores individuales. Para que la misma resulte efectiva, debe tenerse en cuenta los niveles de motivación y las necesidades de los individuos a los cuales se dirige.

En términos generales, capacitar, formar, tiene que ver con otorgar a los trabajadores conocimientos profundos para el correcto desempeño de tareas específicas, fomentar el trabajo en equipo, ofrecer espacios de reflexión, entre otros.

Los principales objetivos de dicho proceso son preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas a cargo, así como también proporcionar oportunidades de desarrollo personal y de carrera, cambiar las actitudes de aquellos que conforman la organización y brindar espacios donde robustecer la flexibilidad necesaria para enfrentar los cambios constantes del mercado y el mundo del trabajo.

Realizar una capacitación en una organización, implica la intervención del psicopedagogo para producir un cambio. Dicho cambio, abarca una serie de tareas que se extienden desde la preparación para el aprendizaje, el aprendizaje propiamente dicho y el autoaprendizaje.

Psicopedagogía Laboral y su Relación con la Capacitación de Personal

La Psicopedagogía laboral es una disciplina que se enfoca en la aplicación de principios psicopedagógicos en el ámbito organizacional y laboral, con el propósito de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y mejorar el desempeño en sus funciones laborales. Esta rama de la Psicopedagogía se ha vuelto cada vez más relevante en el contexto actual, en el que la formación y el desarrollo de habilidades son fundamentales para el éxito de las organizaciones y el bienestar de los empleados.

La capacitación de personal es un proceso clave dentro de las organizaciones, ya que implica proporcionar a los trabajadores las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar eficientemente sus roles y enfrentar los retos del entorno laboral. En este sentido, la Psicopedagogía laboral juega un papel fundamental al diseñar y llevar a cabo programas de capacitación que respondan a las necesidades específicas de cada empresa y de sus empleados.

Dentro de la relación entre la Psicopedagogía laboral y la capacitación de personal, es importante considerar que el proceso de formación debe ser diseñado de manera acorde a las características individuales y grupales de los empleados, así como a las metas y objetivos de la empresa. Es por esto que el psicopedagogo laboral juega un rol esencial al identificar las necesidades de capacitación, las áreas de mejora y las fortalezas del personal, para así establecer estrategias efectivas que favorezcan su desarrollo y crecimiento profesional.

De acuerdo con Mandujano (2020), el psicopedagogo laboral se involucra en la identificación de las habilidades requeridas para cada puesto de trabajo, así como en el diseño de planes de capacitación adaptados a las características y necesidades de los empleados, con el fin de potenciar sus habilidades y competencias laborales.

Asimismo, la Psicopedagogía laboral también se enfoca en aspectos como la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional, ya que estos factores influyen significativamente en la efectividad de la capacitación y en el desempeño de los trabajadores. Según García (2018), el psicopedagogo laboral puede llevar a cabo evaluaciones del clima organizacional y diseñar estrategias para mejorar la motivación y el compromiso de los empleados con el proceso de capacitación.

Importancia de la Capacitación del Personal desde la Psicología Laboral

La importancia de la capacitación del personal desde la psicología laboral reside en su capacidad para enriquecer tanto la esfera individual como la colectiva en el contexto organizacional. A través de un proceso de desarrollo y adquisición de habilidades, la capacitación se convierte en un recurso invaluable para optimizar el rendimiento laboral y promover el bienestar emocional de los empleados. Los pilares teóricos de esta noción abarcan diversas dimensiones, desde la mejora de competencias técnicas hasta el fomento de una mentalidad proactiva en los colaboradores (Mandujano, 2020)

Desde un enfoque más amplio, la psicología laboral, en su diálogo constante con la gestión de recursos humanos, subraya la necesidad de comprender y atender las dinámicas internas de los individuos en el ámbito laboral. Autores como Abraham Maslow y su teoría de la jerarquía de necesidades (citado por Gómez, 2023), señalan que el desarrollo personal y la autorrealización son esenciales para la motivación y el desempeño laboral. En este sentido, la capacitación se posiciona como una vía efectiva para satisfacer la necesidad de crecimiento y logro de cada empleado. Así como también para mejorar la performance de cada sujeto en su rol laboral de forma horizontal con respecto a sus conocimientos.

Una perspectiva más contemporánea, representada por autores como Daniel Pink (2010) y su obra “La sorprendente verdad sobre qué nos motiva”, subraya la importancia de la autonomía, la maestría y el propósito en el lugar de trabajo. Desde este enfoque, la capacitación del personal puede ser diseñada de manera que promueva la autodirección en el aprendizaje, permitiendo a los empleados explorar áreas de interés y dominar nuevas habilidades. La psicología laboral reconoce que esta autodeterminación no solo mejora la eficacia laboral, sino que también contribuye a la satisfacción y la sensación de logro personal, permitiendo instalar una cultura de desarrollo de las personas dentro de los equipos de trabajo, mejorando además, los sentimientos de pertenencia a los mismos.

La noción de aprendizaje organizacional, explorada por autores como Peter Senge (2012) en “La Quinta Disciplina”, se entrelaza con la importancia de la capacitación. Aquí, la psicología laboral encuentra resonancia en la idea de que la adquisición de conocimientos y habilidades no solo se limita al individuo, sino que afecta la dinámica colectiva de la organización. Una fuerza laboral bien capacitada no solo es más capaz en sus tareas, sino que también contribuye a la evolución y adaptación de la empresa en un entorno empresarial en constante cambio (Degraeves, 2012).

En un nivel más específico, la capacitación del personal también puede ser influyente desde la perspectiva de la salud mental y el bienestar emocional. La psicología laboral destaca la importancia de dotar a los empleados con herramientas psicológicas para enfrentar el estrés y la presión del trabajo moderno. Autores como Richard Lazarus (2000) y su teoría del estrés y el afrontamiento señalan que la capacitación puede ser diseñada para fomentar estrategias efectivas de manejo del estrés, lo que no solo previene el agotamiento, sino que también fortalece la resiliencia individual y colectiva.

Además, esto permite afrontar las problemáticas devenida de los contextos económicos fluctuantes e inestables del mercado y prepara a los trabajadores para afrontar los cambios y procesarlos adaptándose a los mismo de manera positiva.

Capítulo IV

Método

Diseño de la Investigación

En la presente investigación el objetivo central es demostrar la importancia de la intervención psicopedagógica en los procesos de capacitación en ámbitos laborales de profesionales que se desempeñen en ese rol, así como también aquellos que formen parte de equipos de Recursos Humanos en áreas empresariales.

El presente estudio se lleva a cabo utilizando un enfoque de investigación mixta, que combina tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Esto permite obtener una comprensión profunda e integrada de la importancia de la intervención de la psicopedagogía en los procesos de capacitación en el ámbito laboral, al mismo tiempo que cuantifica las percepciones del personal de recursos humanos en relación con este tema (Tamayo y Tamayo, 2002).

Además, este estudio actual corresponde a una investigación de campo, la cual implica el análisis sistemático de situaciones reales con el objetivo de describir, interpretar y comprender su naturaleza y elementos constituyentes. También busca explicar las causas y efectos de dichas situaciones, o incluso predecir su eventualidad, utilizando métodos característicos de diversos enfoques o paradigmas de investigación ya establecidos o en proceso de desarrollo (Sampieri, 2020).

Los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, por lo que el estudio es de tipo observacional, ya que no se pretende la manipulación de ningún tipo sobre el estudio, así que se observan los fenómenos tal como se dieron por su propia naturaleza intrínseca (Sampieri, 2020).

Además, esta investigación se clasifica como descriptiva, ya que abarca la explicación, registro, análisis e interpretación de la situación actual en estudio, así como la estructura y los procesos inherentes a los fenómenos dentro del contexto de estudio (Ramírez, 1999). Los

estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades importantes del objeto de estudio que se ha sometido a un análisis para luego medirlos independientemente y dar un panorama lo más preciso posible del fenómeno al cual se hace referencia (Ramírez, 1999; Sampieri, 2020).

Muestra

Se utiliza una muestra de tipo homogénea, en la cual las personas a investigar poseen un mismo perfil, con el propósito de centrarse en la temática que se quiere conocer (Collado, Lucio y Sampieri, 2014). Para la realización de este estudio, se seleccionan 6 psicopedagogos con experiencia en el campo de la psicopedagogía laboral. Estos participantes son entrevistados en profundidad para explorar sus perspectivas y experiencias relacionadas con el rol de la psicopedagogía laboral en los procesos de capacitación de personal.

Además, se lleva a cabo una encuesta en línea dirigida a un total de 10 individuos pertenecientes a diferentes áreas de recursos humanos en empresas u organizaciones. Estos participantes son seleccionados utilizando un muestreo intencional y representan una variedad de niveles jerárquicos y sectores industriales. La encuesta permite recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones que los profesionales de recursos humanos tienen en relación con la importancia de la psicopedagogía laboral en la capacitación del personal.

Los criterios de inclusión que se tendrán en cuenta dentro de la muestra son que todos trabajen por lo menos un turno en el área de formación de personal, además dichas personas se encuentran trabajando en organizaciones situadas en Capital Federal, con el fin de realizar la entrevista a profesionales que compartan características sociodemográficas similares.

Los criterios de exclusión son el hecho de que los entrevistados tengan al menos el grado académico de licenciados, descartando a todos los que no se hayan licenciado al momento de realizar el estudio.

Instrumentos de Recolección de Datos

En la parte cualitativa de la investigación, se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas . Las entrevistas se basan en un cuestionario, previamente diseñado que explora sus opiniones, experiencias y observaciones sobre el papel de la psicopedagogía en los procesos de capacitación laboral.

En cuanto a la parte cuantitativa, se administra una encuesta en línea a los 10 participantes de recursos humanos previamente seleccionados, desarrollándola a partir de un cuestionario auto-administrado. La encuesta contiene una serie de afirmaciones relacionadas con la importancia de la psicopedagogía laboral en la capacitación del personal. Los participantes son solicitados a calificar su acuerdo con estas afirmaciones utilizando una escala de Likert de 7 puntos. Los datos cuantitativos recopilados se analizan mediante técnicas estadísticas para identificar patrones y tendencias.

Entre las ventajas que el investigador encuentra en el cuestionario, que justifican su aplicación, se encuentran la facilidad para que el entrevistado dé respuesta a las interrogantes de investigación, es un instrumento ágil y de bajo costo. En cuanto a sus desventajas, la más notoria es no tener la posibilidad de profundizar en las respuestas, que dependen directamente del nivel de predisposición del representante de cada marca entrevistado, de la comprensión de las preguntas realizadas y de la sinceridad de las respuestas. En cuanto a las ventajas para el entrevistador, la encuesta facilita obtener datos en un periodo breve, requiere menos personal y es fácil de obtener, cuantificar y analizar los datos.

Con la finalidad de tener un proceso investigativo respetando el principio de autonomía o derecho a la privacidad y autodeterminación, se respeta la confidencialidad y la decisión de participar o no en el cuestionario, aclarando que es completamente voluntario.

En relación a la validez externa, los resultados son generalizables solo a la población de estudio, ya que no se han estudiado otras poblaciones ni otros contextos, los cuales pueden

poseer características diferentes (Hernández, Fernández, Baptista, 2000).

Procedimiento

Se contacta a dichas personas por medio de correo electrónico para pactar el día y el horario en el cual se realizarán las entrevistas, dependiendo de la disponibilidad horaria con la que cuenten los profesionales. Las entrevistas se llevarán a cabo por medio de tecnologías informáticas (como por ejemplo Zoom o Google Meet) de manera individual, con el fin de brindar comodidad a los participantes y establecer relaciones comunicativas que permitan indagar sobre temas particulares. Así mismo, en ese momento recibirán por mail un consentimiento informado para que conozcan de qué se trata la investigación, el cual deberán firmar para luego poder utilizar la información conseguida.

Análisis de Datos

A partir de los datos obtenidos, y luego de lograr una comprensión detallada de las perspectivas de las personas entrevistadas, se desarrollan ejes y conceptos basados en los objetivos generales y específicos que permitan comprender en mayor profundidad la importancia de la intervención psicopedagógica en procesos de capacitación en ámbitos laborales. Así mismo, a partir de dichos ejes se analizan cuáles son los principales quehaceres del psicopedagogo en áreas empresariales u organizacionales.

En el análisis cualitativo de las entrevistas, se lleva a cabo un análisis de contenido en el que se identifican temas emergentes, patrones y conceptos clave en las respuestas de los psicopedagogos. Por otro lado, los datos cuantitativos de la encuesta se analizan mediante estadísticas descriptivas y análisis de tendencias para resumir y comparar las percepciones de los participantes en relación con la importancia de la psicopedagogía laboral en la capacitación del personal.

Instrumentos de recolección de datos (para su corrección rápida se muestra en esta sección pero finalmente serán derivados a los anexos)

Entrevista semiestructurada a psicopedagogos laborales

1. Antecedentes y Contexto:

Años de experiencia en psicopedagogía laboral:

Cargo actual y empresa/organización:

Breve descripción de tu rol en la capacitación de personal:

2. Importancia de la Psicopedagogía en la Capacitación:

- ¿Cómo consideras que el enfoque psicopedagógico aporta valor a los procesos de capacitación en empresas u organizaciones?
- ¿De qué manera crees que los principios de la psicopedagogía pueden ayudar a mejorar el aprendizaje y el desarrollo de los empleados durante la capacitación?

3. Detección de Problemáticas de Aprendizaje:

- ¿Cómo has identificado problemáticas de aprendizaje organizacional a través de la intervención del psicopedagogo en la capacitación?

4. Desarrollo Personal y Profesional:

- ¿Qué impacto has observado en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores debido al acompañamiento psicopedagógico durante la capacitación?

5. Nuevos Desafíos Contextuales y Formación Continua:

- En un entorno laboral en constante cambio, ¿cómo crees que la formación constante de los trabajadores ayuda a abordar los nuevos desafíos?

6. Colaboración Interdisciplinaria:

- ¿Cómo colaboras con otros profesionales para diseñar programas de capacitación efectivos?

7. Perspectivas Futuras:

- ¿Cuáles son tus expectativas sobre el papel de la psicopedagogía en la capacitación de personal en los próximos años?

Encuestas al personal de RRHH

Por favor, indica el grado de importancia que le das a cada ítem usando la siguiente escala:

1. Completamente cierto
2. Muy cierto
3. Cierto
4. Algo cierto
5. Nada cierto

Importancia de la Psicopedagogía Laboral en la Planificación de la Capacitación

- La incorporación de principios de psicopedagogía laboral en la planificación de la capacitación es esencial para el éxito de nuestros programas de desarrollo.
- Considero que la psicopedagogía laboral agrega un valor significativo al diseño de contenidos y métodos de capacitación.
- La integración de enfoques psicopedagógicos en la capacitación mejora la efectividad de nuestro proceso de formación.
- La colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de recursos humanos en la planificación de la capacitación resulta en programas más completos y efectivos.

Impacto de la Intervención de Psicopedagogos Laborales en la Adaptación de los Empleados a la Capacitación

- La intervención de psicopedagogos laborales en los programas de capacitación mejora la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos.
- La comprensión de las características individuales de los empleados por parte de los psicopedagogos laborales contribuye a una adaptación más efectiva a la capacitación.
- Los psicólogos laborales son esenciales para diseñar estrategias de capacitación que consideren las diferencias de aprendizaje de los empleados.

- El enfoque de psicopedagogos laboral en la capacitación asegura una mayor participación y compromiso por parte de los empleados.

Capítulo V

Análisis de Resultados

En este capítulo se presenta una síntesis y análisis de los hallazgos obtenidos a través de la investigación. Los resultados completos se encuentran detallados en el Anexo II.

Datos sociodemográficos del Personal de Recursos Humanos Encuestado

En la tabla 1, se puede apreciar que el análisis de las respuestas revela una diversidad significativa en edades y años de experiencia en Recursos Humanos entre los entrevistados. Con edades que varían de 26 a 51 años y experiencia profesional desde 2 hasta 17 años, se configura un panorama amplio. La combinación de veteranos con más de una década en el campo y profesionales más jóvenes crea una dinámica enriquecedora.

Tabla 1: Edad y antigüedad laboral de los entrevistados de RRHH.

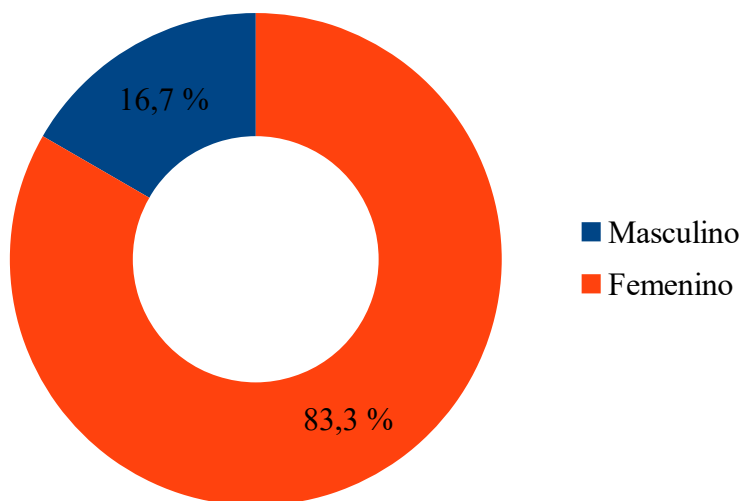
Entrevistados	Edad	Años de experiencia como profesional de RRHH
Entrevistado 1	51	16
Entrevistado 2	41	15
Entrevistado 3	36	15
Entrevistado 4	36	11
Entrevistado 5	39	15
Entrevistado 6	41	17
Entrevistado 7	41	15
Entrevistado 8	47	8
Entrevistado 9	26	2
Entrevistado 10	33	3
Entrevistado 11	30	4
Entrevistado 12	34	3

Nota: La generación de la tabla es propia con los datos recopilados de la muestra en estudio.

Esta diversidad generacional ofrece perspectivas frescas y al mismo tiempo experiencias arraigadas. La variabilidad en la edad y la experiencia se presenta como un elemento clave para comprender las percepciones y enfoques diversos en torno a la psicopedagogía y la gestión de recursos humanos. En la figura 1 se puede apreciar la distribución de género, donde se destaca

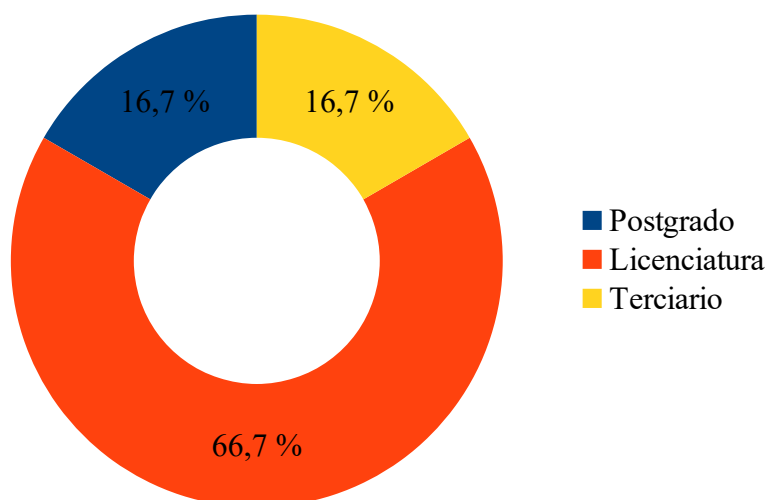
una clara predominancia femenina, representando el 83,3% de los participantes, en comparación con el 16,7% de participación masculina.

Figura 1: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre el género de los participantes



Fuente: Generación propia.

Figura 2: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre cuál es tu nivel de educación alcanzado



Fuente: Generación propia.

En la figura 2 se puede apreciar la distribución educativa de los participantes, esta refleja una diversidad considerable, donde el 66,7% posee una licenciatura, el 16,7% ha alcanzado el

nivel de postgrado, y otro 16,7% ha completado estudios terciarios. Esta variedad académica sugiere una riqueza de perspectivas y conocimientos en la encuesta.

Cuestionario Realizado al Personal de Recursos Humanos

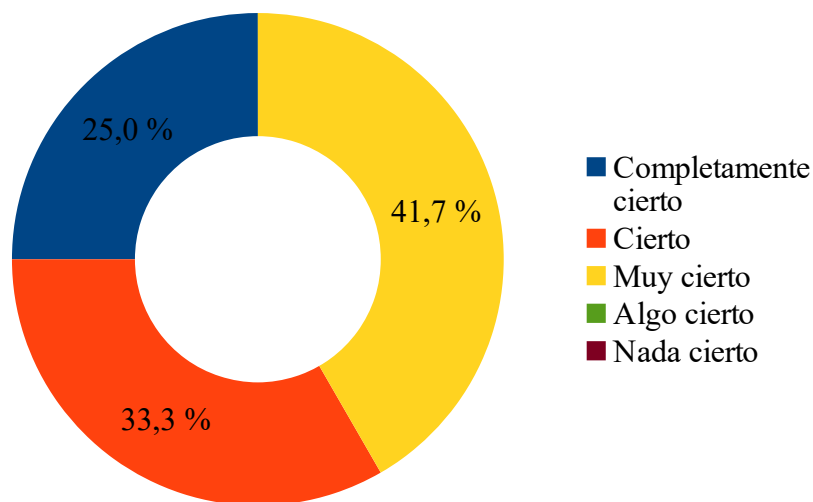
Ya adentrándose a las respuestas dadas en las preguntas de cuestionario, en la figura 3 se puede apreciar la respuesta de si el personal de RRHH considera valiosa la incorporación de principios de psicopedagogía laboral en la planificación de la capacitación para el éxito de los programas de desarrollo de organizaciones situadas en Capital Federal.

La respuesta de la encuesta revela un consenso considerable sobre la importancia de integrar principios de psicopedagogía laboral en la planificación de la capacitación. El 41,7% lo califica como "Muy cierto", seguido por un 33,3% que lo considera "Cierto" y un 25% que lo percibe "Completamente cierto". La ausencia de respuestas en las categorías "Algo cierto" o "Nada cierto" indica un respaldo unánime hacia la relevancia de estos principios en el éxito de los programas de desarrollo. Este consenso robusto sugiere una conciencia compartida sobre la contribución fundamental de la psicopedagogía laboral en la eficacia de la capacitación organizacional.

Por otro lado en la figura 4 se puede ver la respuesta de la consulta de si la psicopedagogía laboral agrega un valor significativo al diseño de contenidos y métodos de capacitación.

La respuesta a la pregunta indica un respaldo contundente a la percepción de que la psicopedagogía laboral aporta un valor significativo al diseño de contenidos y métodos de capacitación. El 58,3% lo considera "Muy cierto", seguido por un 16,7% que lo califica como "Completamente cierto" y otro 16,7% que lo ve "Cierto".

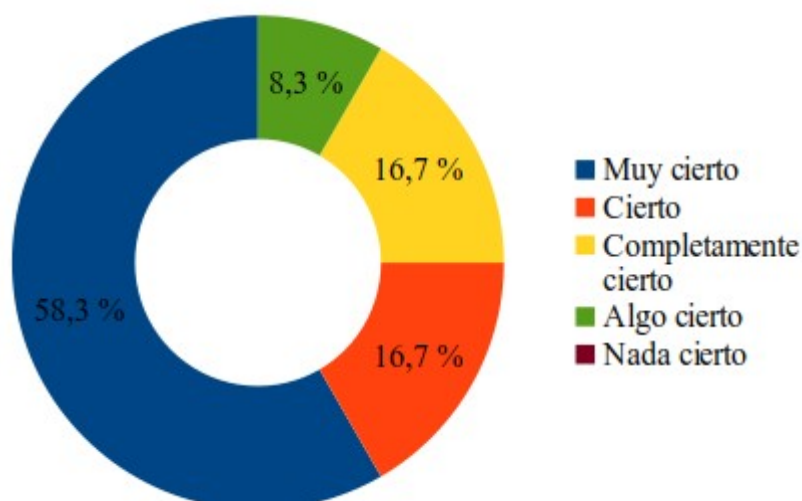
Figura 3: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la incorporación de principios de psicopedagogía laboral en la planificación de la capacitación es esencial para el éxito de nuestros programas de desarrollo.



Fuente: Generación propia.

La ausencia de respuestas en las categorías "Algo cierto" o "Nada cierto" subraya un consenso sólido en la apreciación del impacto positivo de la psicopedagogía laboral en la configuración efectiva de programas de capacitación, destacando su contribución valiosa en este ámbito.

Figura 4: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la psicopedagogía laboral agrega un valor significativo al diseño de contenidos y métodos de capacitación.



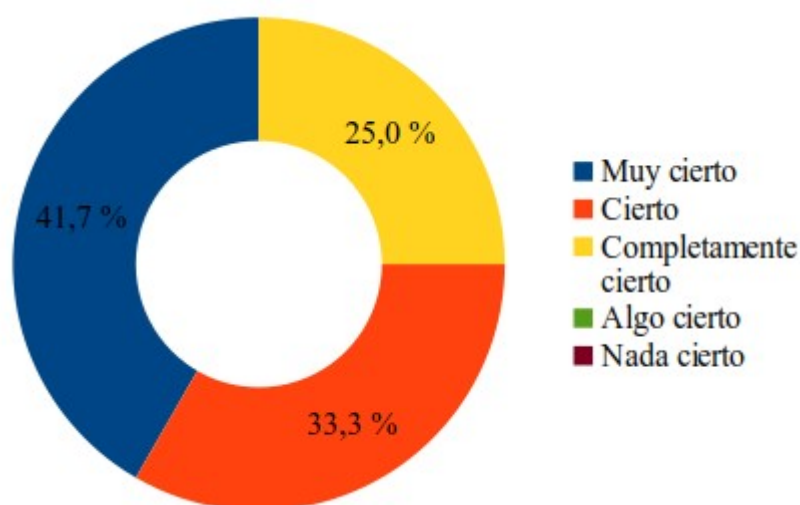
Fuente: Generación propia.

En la figura 5 se puede ver la respuesta a la forma como se valora la integración de enfoques psicopedagógicos en la capacitación mejora la efectividad de los proceso de formación de las organizaciones donde participan los encuestados.

La respuesta de la encuesta revela un respaldo consistente a la idea de que la integración de enfoques psicopedagógicos mejora la efectividad del proceso de formación. El 41,7% lo considera "Muy cierto", seguido por un 33,3% que lo califica como "Cierto" y un 25% que lo ve "Completamente cierto".

La ausencia de respuestas en las categorías "Algo cierto" o "Nada cierto" indica un consenso claro sobre la contribución positiva de los enfoques psicopedagógicos para potenciar la eficacia de los programas de capacitación, resaltando su relevancia en este contexto laboral específico.

Figura 5: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la integración de enfoques psicopedagógicos en la capacitación mejora la efectividad de nuestro proceso de formación.

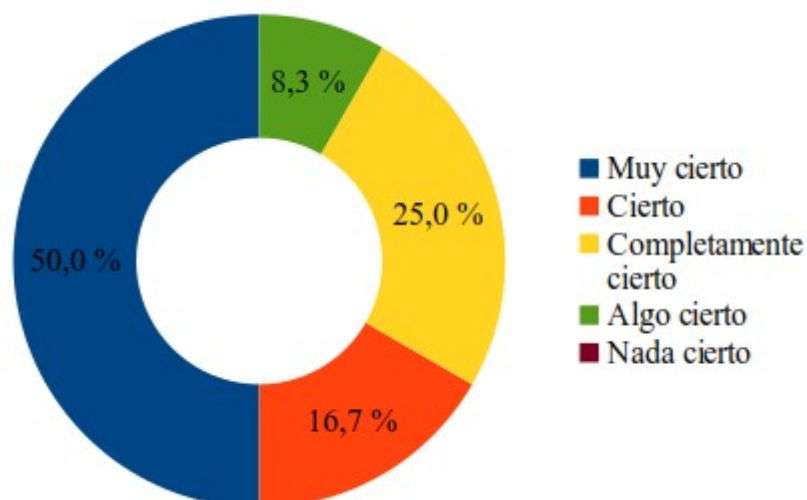


Fuente: Generación propia.

Sobre la pregunta de cuestionario para valorar la colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de recursos humanos en la planificación de la capacitación y si esto resulta en programas más completos y efectivos se puede apreciar en la figura 6. La respuesta a la encuesta destaca la percepción positiva sobre la colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de recursos humanos en la planificación de la capacitación. El 50,0% la considera "Muy cierto", seguido por un 25,0% que la califica como "Completamente cierto" y un 16,7% que la ve "Cierto".

Esta fuerte inclinación hacia la colaboración resalta la importancia de la sinergia entre ambos grupos profesionales para desarrollar programas de formación integrales y efectivos. La ausencia de respuestas en las categorías "Algo cierto" o "Nada cierto" sugiere un consenso generalizado sobre la contribución positiva de esta colaboración en la optimización de los procesos de capacitación.

Figura 6: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de recursos humanos en la planificación de la capacitación resulta en programas más completos y efectivos.

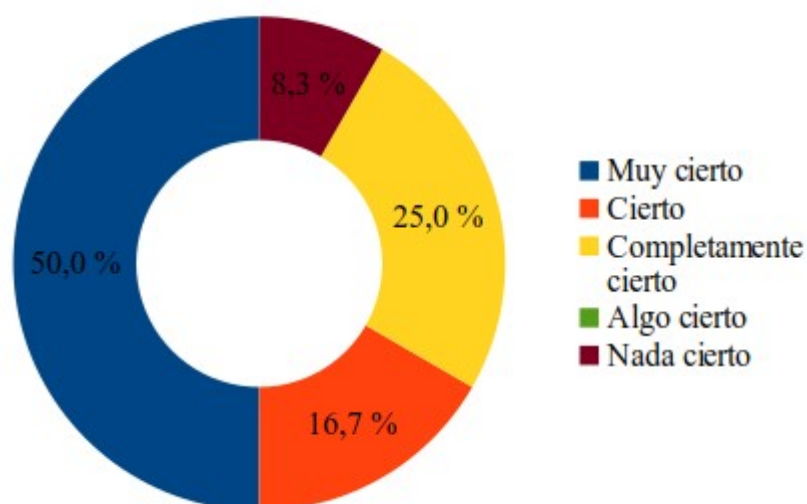


Fuente: Generación propia.

En la figura 7 se ven las respuestas de cómo se valora la intervención de psicopedagogos laborales en los programas de capacitación mejora la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos. La respuesta de la encuesta subraya la percepción positiva sobre la contribución de los psicólogos laborales en los programas de capacitación. El 50,0% la considera "Muy cierto", seguido por un 25,0% que la califica como "Completamente cierto" y un 16,7% que la ve "Cierto".

Esta clara tendencia sugiere que la intervención de psicopedagogos laborales desempeña un papel significativo en mejorar la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos de capacitación. La presencia de un 8,3% que la clasifica como "Nada cierto" indica una minoría, pero resalta la importancia de abordar posibles áreas de mejora en la implementación de intervenciones psicopedagógicas.

Figura 7: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la intervención de psicopedagogos laborales en los programas de capacitación mejora la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos.

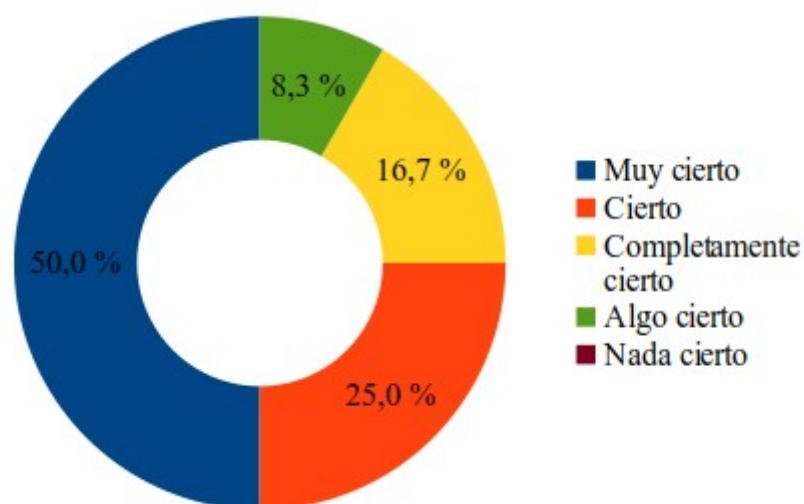


Fuente: Generación propia.

Sobre la pregunta de cuestionario para valorar la comprensión de las características individuales de los empleados por parte de los psicopedagogos laborales y cómo este contribuye a una adaptación más efectiva a la capacitación, en la figura 8 se pueden apreciar la respuesta de los participantes.

Las respuestas enfatizan la relevancia de que los psicopedagogos laborales comprendan las características individuales de los empleados para lograr una adaptación efectiva a la capacitación. Un 50,0% la considera "Muy cierto", seguido por un 25,0% que la clasifica como "Cierto" y un 16,7% como "Completamente cierto". Este consenso subraya la importancia de la personalización en los procesos formativos, destacando que la consideración de las particularidades individuales por parte de los psicopedagogos laborales contribuye de manera significativa a la efectividad de la adaptación de los empleados a los programas de capacitación.

Figura 8: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre la comprensión de las características individuales de los empleados por parte de los psicopedagogos laborales contribuye a una adaptación más efectiva a la capacitación.

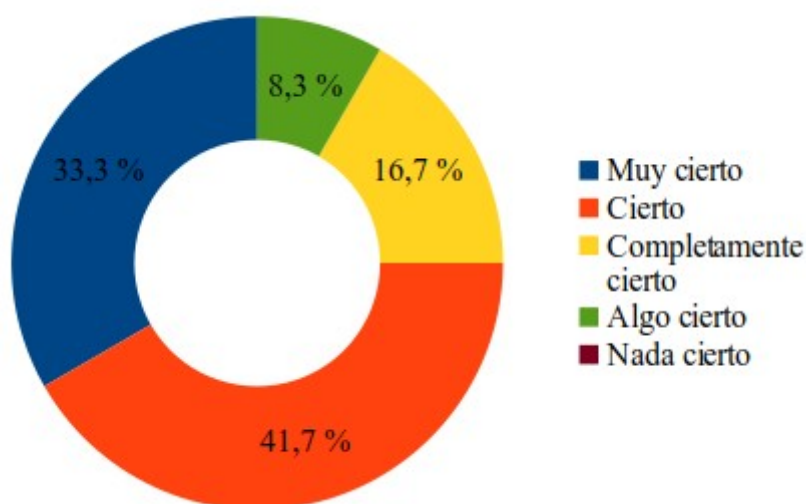


Fuente: Generación propia.

En la figura 9 se puede apreciar las respuestas a la pregunta para valorar los psicopedagogos laborales y si son esenciales para diseñar estrategias de capacitación que consideren las diferencias de aprendizaje de los empleados.

Las respuestas reflejan un respaldo significativo a la importancia de los psicopedagogos laborales en el diseño de estrategias de capacitación adaptadas a las diferencias de aprendizaje de los empleados. Un 33,3% la considera "Muy cierto", seguido por un 41,7% que la clasifica como "Cierto" y un 16,7% como "Completamente cierto". Esta distribución destaca el consenso general sobre la esencialidad de la intervención psicopedagógica para personalizar las estrategias de formación, reconociendo las variadas formas en que los empleados aprenden. La ausencia de respuestas en la categoría "Nada cierto" subraya la aceptación generalizada de la contribución crucial de los psicólogos laborales en este ámbito.

Figura 9: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre los psicopedagogos laborales son esenciales para diseñar estrategias de capacitación que consideren las diferencias de aprendizaje de los empleados.

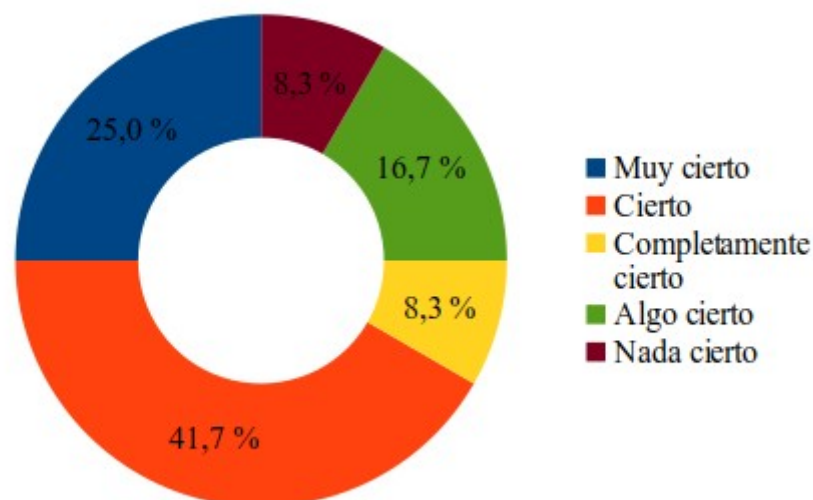


Fuente: Generación propia.

Para terminar el análisis del cuestionario se les consulto a los participantes sin considerar que el enfoque de la psicopedagogía laboral en la capacitación asegura una mayor participación y compromiso por parte de los empleados, las respuestas se pueden apreciar en la figura 10.

La respuesta resalta la percepción de que el enfoque de psicología laboral en la capacitación conduce a una mayor participación y compromiso de los empleados. Un 41,7% lo considera "Cierto", seguido por un 25,0% que lo clasifica como "Muy cierto". Aunque un 8,3% indica "Completamente cierto" y otro 16,7% "Algo cierto", la presencia de un 8,3% que lo encuentra "Nada cierto" señala que existe una minoría que no percibe de manera tan evidente la relación entre la aplicación de la psicología laboral y el aumento de la participación y el compromiso en la capacitación.

Figura 10: Respuesta a la pregunta de cuestionario sobre el enfoque de psicopedagogía laboral en la capacitación asegura una mayor participación y compromiso por parte de los empleados.



Fuente: Generación propia.

Datos Socio-demográficos del Personal de Psicopedagogía Laboral Entrevistado

En la tabla 2 se puede apreciar los datos socio-demográficos de los profesionales de Psicología Laboral consultados, donde estos datos revelan una amalgama de perfiles en el ámbito

de la psicología laboral. Por ejemplo, el entrevistado 1, con 24 años y 1 año de experiencia, destaca por ser un profesional joven con un nivel de licenciatura. Este patrón se repite con el entrevistado 2. En contraste, el entrevistado 6, con 34 años y 5 años de experiencia, posee un postgrado, evidenciando una combinación de edad más avanzada y una formación académica adicional.

Se observa una variedad de niveles educativos, todos centrados en licenciaturas, excepto en el caso del entrevistado 6. Este último presenta un componente adicional de especialización académica con un postgrado. La diversidad en edades, niveles de experiencia y formación académica entre los entrevistados sugiere un panorama heterogéneo en el campo de la psicopedagogía laboral.

Tabla 2: Datos socio-demográficos de los profesionales de Psicopedagogía Laboral consultados

Edad (en años)	Años de experiencia como profesional de psicología laboral	Nivel de educación alcanzado
24	1	Licenciatura
25	1	Licenciatura
30	2	Licenciatura
25	2	Licenciatura
25	2	Licenciatura
34	5	Postgrado

Nota: La generación de la tabla es propia con los datos recopilados de la muestra en estudio.

Entrevistas Realizadas al personal de Psicopedagogía Laboral

Se les consulta a los entrevistados cómo consideran que el enfoque psicopedagógico aporta valor a los procesos de capacitación en empresas u organizaciones, en este caso los testimonios de los entrevistados convergen en la apreciación del enfoque psicopedagógico como fundamental para potenciar los procesos de capacitación en empresas u organizaciones. Los Entrevistados 1 y 6 coinciden en destacar la importancia del psicopedagogo en el acompañamiento constante del desarrollo profesional de los empleados. Además, los

Entrevistados 2, 3, y 5 subrayan la relevancia de considerar el contexto, las motivaciones y las particularidades individuales en el diseño de estrategias de aprendizaje.

Los Entrevistados 4 y 5 coinciden en la visión integral del psicopedagogo, que abarca distintas modalidades de aprendizaje, contextos y características individuales, esta es resaltada como un valor distintivo. Aunque reconocen la falta de visibilidad y comprensión total del rol del psicopedagogo en las organizaciones, enfatizan la necesidad de demostrar su aporte y la versatilidad de su enfoque en la adaptación a las necesidades cambiantes.

La flexibilidad cognitiva y la capacidad para adaptarse a situaciones inesperadas se mencionan como elementos esenciales en el desempeño del psicopedagogo por el Entrevistado 5. Asimismo, los entrevistados 4 y 5 coinciden en la consideración de la mirada integral y la totalidad del entorno que rodea al sujeto en situación de aprendizaje se resalta como un factor clave para la efectividad del enfoque psicopedagógico.

En conjunto, los testimonios evidencian la percepción unánime de que el enfoque psicopedagógico agrega un valor significativo a los procesos de capacitación, destacando la adaptabilidad, la integridad y la atención a las características individuales como pilares fundamentales de su contribución. La triangulación de las voces refuerza la consistencia en la apreciación del rol esencial del psicopedagogo en el ámbito laboral.

Por otro lado, se les consulta de qué manera creen que los principios de la psicopedagogía pueden ayudar a mejorar el aprendizaje y el desarrollo de los empleados durante la capacitación, en este caso los entrevistados convergen en la percepción unánime de que la aplicación de principios de psicopedagogía en entornos laborales potencia significativamente el aprendizaje y desarrollo de los empleados durante la capacitación.

Los Entrevistados 1 y 4 coinciden en que la psicopedagogía aporta al reconocimiento de la singularidad de cada individuo, permitiendo la identificación y comprensión de los procesos

de aprendizaje y sus dificultades de manera temprana. Por otro lado, los Entrevistados 2, 3, 4 y 6 destacan la mirada integral de la psicopedagogía, que contempla diversas áreas de la persona en situaciones de aprendizaje, emerge como un aspecto clave en la mejora de estos procesos.

Los entrevistados 3 y 6 coinciden en que la psicopedagogía laboral potencia la comprensión del desarrollo integral humano, que va más allá del estudio exclusivo del aprendizaje, amplía la perspectiva, identificando las subjetividades y permitiendo el diseño de técnicas más efectivas para el aprendizaje individualizado. Por otro lado, los Entrevistados 4 y 5 destacan la importancia de la psicopedagogía laboral en generar un espacio de aprendizaje donde se fomenta la vulnerabilidad y la igualdad entre los participantes se destaca como un factor que contribuye a la pertenencia y al sentido de comunidad.

Los principios de la psicopedagogía, especialmente el fomento del aprendizaje continuo y el enfoque en habilidades socio emocionales, son identificados como elementos fundamentales para el desarrollo de los empleados en el ámbito laboral por los Entrevistados 5 y 6. Aunque reconocen que las empresas a menudo se centran en resultados macroeconómicos, los entrevistados subrayan la importancia de profundizar en la comprensión individual de cada sujeto, destacando el rol esencial de la psicopedagogía en esta tarea, sobretodo el Entrevistado 6.

Las voces de los entrevistados destacan la coherencia en la valoración del impacto positivo de la psicopedagogía en el ámbito laboral, evidenciando una perspectiva unificada sobre su contribución al aprendizaje y desarrollo de los empleados.

Se le consultó a los psicopedagogos laborales cómo han identificado problemáticas de aprendizaje organizacional a través de la intervención del psicopedagogo en la capacitación. En el análisis de las respuestas emergen tanto coincidencias como diferencias en sus enfoques.

Coincidentemente, la importancia de la comunicación es resaltada por el Entrevistado 1, quien menciona que los empleados expresan disconformidad, y por el Entrevistado 4, que

destaca la necesidad de comunicarse con los jefes para un relevamiento detallado de las necesidades.

En cuanto al uso de herramientas de detección, el Entrevistado 2 menciona observación, entrevistas y encuestas, mientras que el Entrevistado 5 habla de enviar cuestionarios para indagar necesidades en las compañías, estableciendo un consenso en este aspecto.

No obstante, divergencias surgen al observar la percepción de los entrevistados sobre problemáticas versus necesidades. Mientras que el Entrevistado 1 habla específicamente de "problemáticas", el Entrevistado 2 menciona tanto "problemáticas de aprendizaje" como "necesidades de aprendizaje o capacitación", revelando distintas interpretaciones sobre la naturaleza de los desafíos identificados.

Además, el enfoque en el trabajo interdisciplinario resaltado por el Entrevistado 1 como fundamental no es compartido explícitamente por los demás entrevistados, indicando una diferencia en perspectiva.

En términos de la frecuencia y método de relevamiento, el Entrevistado 6 destaca reuniones regulares con gerentes y un canal de comunicación estructurado, mientras que el Entrevistado 5 menciona el envío proactivo de cuestionarios, revelando variabilidad en este aspecto.

En síntesis, aunque hay consenso en la importancia de la comunicación y el uso de herramientas de detección, las diferencias en la percepción de problemáticas, enfoques específicos y métodos de relevamiento de necesidades pueden atribuirse a contextos particulares, interpretaciones individuales y filosofías profesionales distintas.

Por otro lado se le ha consultado a los entrevistados qué impacto han observado en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores debido al acompañamiento psicopedagógico

durante la capacitación. A través de la comparación de las respuestas de los entrevistados, se evidencian coincidencias y diferencias. Coincidentemente, el Entrevistado 1 y el Entrevistado 2 resaltan mejoras en el aprendizaje de tareas específicas, así como en la resolución de conflictos, sugiriendo que el trabajo interdisciplinario y la detección de necesidades son fundamentales para optimizar la efectividad organizacional.

El Entrevistado 3 y el Entrevistado 5 coinciden en destacar la importancia de reconocer la diversidad en las formas de enseñar y aprender. Ambos sugieren que el enfoque psicopedagógico favorece la búsqueda del potencial individual y promueve la confianza en el proceso de aprendizaje.

Por otro lado, el Entrevistado 4 enfatiza la necesidad de incorporar más "humanidad" en los procesos de aprendizaje, señalando una posible carencia emocional en las prácticas actuales.

El Entrevistado 6 destaca un impacto significativo al mencionar la generación de hábitos de aprendizaje y la construcción de redes de apoyo, resaltando la importancia de adaptarse a las constantes necesidades de formación.

En términos generales, mientras hay concordancia en la mejora del aprendizaje técnico y la resolución de conflictos, las diferencias radican en la percepción de la necesidad de humanizar los procesos y en la amplitud del impacto, que va más allá de lo técnico para abordar aspectos emocionales y relacionales, según las percepciones de los entrevistados.

Por otro lado, se les consulta a los participantes considerando el entorno laboral en constante cambio, cómo creen que la formación constante de los trabajadores ayuda a abordar los nuevos desafíos.

Los Entrevistados 1 y 2 coinciden en la necesidad de la formación continua para que los trabajadores no se queden rezagados ante los cambios y puedan integrarse eficientemente en el

ámbito laboral. El Entrevistado 2 enfatiza la preparación constante como la mejor manera de afrontar un mundo en constante transformación.

El Entrevistado 3 aporta la perspectiva de que el adulto aprende cuando ve utilidad en lo que incorpora. Sugiere que mostrar con claridad los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores puede servir como incentivo para el crecimiento personal y profesional a través de la formación.

Por su parte, el Entrevistado 4 destaca la importancia de trabajar el trabajo en equipo y de fomentar una cultura de aprendizaje continuo para lograr la pertenencia y el bienestar del empleado. El Entrevistado 5 recalca la relevancia de formar a los empleados en habilidades blandas, identificándolas y entrenándolas para afrontar los diferentes procesos de cambio. Finalmente, el Entrevistado 6 expone la idea de que la formación continua desafía a los trabajadores para afrontar un mercado comercial volátil y cambiante, subrayando que hoy en día trabajar sin formarse puede resultar en quedar fuera rápidamente.

En síntesis, las respuestas convergen en la importancia de la formación continua, pero varían en las dimensiones destacadas, desde la preparación técnica y habilidades blandas hasta la promoción de una cultura de aprendizaje y la adaptabilidad frente a los desafíos cambiantes del mercado laboral.

Por otro lado, se les consultó a los psicopedagogos laborales participantes cómo colaboran con otros profesionales para diseñar programas de capacitación efectivos. En común, todos comparten una preocupación compartida por la efectividad de los programas, buscando impactar positivamente a los participantes y la organización en su conjunto. La colaboración interdisciplinaria también figura como un punto unificador, ya que se destaca la importancia de involucrar a profesionales de diversas áreas para enriquecer el proceso con diversas perspectivas y habilidades.

Otra coincidencia es la adaptación a las necesidades específicas de los participantes. Los entrevistados reconocen la importancia de comprender el perfil y las características individuales de los empleados para diseñar programas personalizados y pertinentes.

Sin embargo, las diferencias también son evidentes. En cuanto a los roles específicos, algunos entrevistados buscan activamente la participación de todos los profesionales relevantes, como el Entrevistado 4, mientras que otros son convocados para aspectos específicos del proceso, como menciona el Entrevistado 5.

Además, la contribución específica de conocimientos sobre nuevas tendencias de aprendizaje es resaltada por el Entrevistado 2, marcando una diferencia en comparación con los demás. La integración con el equipo de Recursos Humanos es mencionada específicamente por el Entrevistado 6, destacando una variación en las colaboraciones dependiendo de la estructura organizacional y las responsabilidades.

En cuanto a la iniciativa, algunos entrevistados, como el Entrevistado 4, buscan activamente la participación de otros profesionales, mientras que otros, como el Entrevistado 5, son convocados para contribuir, revelando distintos enfoques en la dinámica de colaboración. Estas divergencias subrayan la diversidad de estrategias en la colaboración para diseñar programas de capacitación, enfatizando la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad en estos procesos.

Finalmente, se les consulta a los participantes cuáles son sus expectativas sobre el papel de la psicopedagogía en la capacitación de personal en los próximos años, en este caso los entrevistados comparten un consenso sobre las expectativas del papel de la psicopedagogía en la capacitación de personal en los próximos años. En primer lugar, el Entrevistado 1 destaca la creciente relevancia que anticipa para la psicopedagogía laboral, considerándola fundamental para brindar espacios de formación y encuentros que impulsen el crecimiento personal y grupal,

generando así beneficios para la propia organización. Subraya la importancia de promover la salud en el ámbito laboral como medio para mejorar el rendimiento, reducir conflictos y aumentar la satisfacción personal en el trabajo.

En línea con esta perspectiva, el Entrevistado 2 expresa un nivel alto de expectativas, destacando la presencia cada vez mayor de la psicopedagogía en el ámbito organizacional. Resalta su orgullo por el papel fundamental que desempeñará esta disciplina frente a los cambios rápidos en el entorno laboral.

La Entrevistada 3 aporta una dimensión adicional al enfocarse en la necesidad de dar a conocer el rol de la psicopedagogía, enfatizando que el aprendizaje no es exclusivo de niños ni de etapas escolares. Destaca la importancia de lograr que se reconozca la necesidad del psicopedagogo laboral tanto como cualquier otra profesión.

Por otro lado, Entrevistado 4 y 5 comparten la expectativa de ser reconocidos y valorados. El cuarto entrevistado anhela ver anuncios en LinkedIn buscando psicopedagogos, evitando la repetición constante de explicaciones sobre la profesión. La quinta entrevistada destaca la necesidad de ser valorados como profesionales integrales, subrayando la mirada única que aportan en la capacitación y formación.

El Entrevistado 6 agrega la dimensión económica al expresar la necesidad de un reconocimiento financiero, incluyendo un pago más acorde con la importancia percibida de su contribución. En resumen, los entrevistados coinciden en la creciente relevancia de la psicopedagogía laboral y comparten expectativas de reconocimiento, valoración y visibilidad tanto a nivel profesional como económico.

Capítulo VI

Discusión

Los resultados de la presente investigación resaltan la concordancia significativa entre los profesionales de Recursos Humanos y sus percepciones sobre la integración de la psicología laboral y la psicopedagogía en los procesos de capacitación. Esta unanimidad respalda las perspectivas de autores como Attadia Galli et al. (2019) y Bethencourt y Cabrera (2012), quienes destacan la importancia de la educación corporativa y la inserción laboral del psicopedagogo en el desarrollo de competencias organizacionales.

El reconocimiento del valor significativo de la psicopedagogía laboral en el diseño de contenidos y métodos de capacitación, expresado por el 91,7% de los encuestados, se alinea con las ideas de Delgado et al. (2018) y D'Anna y Hernández (2006), quienes abogan por una comprensión integral de los ámbitos laborales y la introducción de enfoques psicopedagógicos en el entorno empresarial.

La perspectiva compartida por el 100% de los participantes sobre la mejora de la efectividad del proceso de formación mediante la integración de enfoques psicopedagógicos es respaldada por Ventura et al. (2012) y Sautu (2005), quienes destacan la importancia de estrategias de investigación cualitativas y la construcción del marco teórico en la psicopedagogía.

La colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de RRHH, vista positivamente por el 91,7% de los encuestados, refleja las ideas de Taylor et al. (1992), quienes subrayan la sinergia necesaria entre diferentes profesionales para el desarrollo de programas de formación integrales y efectivos.

El impacto positivo de la intervención de psicólogos laborales en la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos encuentra respaldo en Miranda et al. (2023) y Gelaf

(1999), quienes destacan el papel crucial de la orientación psicológica en las empresas y la ficha de cátedra sobre capacitación.

El reconocimiento de la importancia de comprender las características individuales de los empleados para la efectividad de la adaptación a los programas de capacitación coincide con las ideas de López et al. (2021) y Castro Castillo et al. (2007), quienes abogan por una caracterización detallada de la capacitación en pequeñas y medianas empresas y el proceso de capacitación laboral para desarrollar la atención.

En cuanto a la flexibilidad cognitiva y adaptabilidad, el consenso sobre su importancia se alinea con las ideas de Huanca y Vargas (2022) y Guiñazu (2004), quienes destacan la necesidad de analizar las intervenciones desde el sector de recursos humanos y considerar diferentes niveles para la capacitación en una organización.

En términos de la mejora del aprendizaje y desarrollo de los empleados, los resultados confirman la percepción generalizada de que la aplicación de principios de psicopedagogía potencia significativamente estos procesos. Esta noción coincide con las ideas de Delgado et al. (2018), quien se inclina por un enfoque psicopedagógico para reconocer y superar las dificultades de aprendizaje de manera temprana.

En síntesis, los resultados obtenidos en este estudio respaldan las ideas de varios autores que defienden la integración de la psicología laboral y la psicopedagogía en los procesos de capacitación para mejorar la efectividad y adaptabilidad de los programas. La perspectiva unificada de los profesionales entrevistados sugiere que estas disciplinas desempeñan un papel crucial en la formación integral de los empleados, promoviendo un aprendizaje significativo y sostenible.

Conclusiones

En el transcurso de este trabajo de grado, se abordan los objetivos específicos que guían la investigación en torno al papel de la Psicopedagogía Laboral en los procesos de capacitación en ámbitos laborales, así como la descripción detallada del quehacer psicopedagógico en entornos empresariales y organizacionales. A través de un enfoque que involucra encuestas a profesionales de recursos humanos y entrevistas a profesionales de la Psicopedagogía y líderes en distintas empresas, se logra obtener una visión comprehensiva de la contribución de esta disciplina al ámbito laboral.

En primer lugar, respecto al primer objetivo específico, se logran presentar con claridad los conceptos y teorías fundamentales de la Psicopedagogía Laboral. Los testimonios recopilados de los entrevistados respaldan la idea de que la integración de principios psicopedagógicos en la planificación de la capacitación es considerada esencial. La consciencia de que los adultos también aprenden y que las etapas escolares no son las únicas instancias formativas ha emergido como un factor clave. Este resultado confirma la relevancia y creciente importancia de la Psicopedagogía Laboral en la actualidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, se centra en describir el quehacer psicopedagógico en contextos empresariales, los resultados revelan una serie de dimensiones cruciales. La colaboración entre psicopedagogos laborales y profesionales de recursos humanos es destacada como una sinergia que conduce a programas de formación más completos y efectivos. Asimismo, la intervención de psicopedagogos laborales demuestra mejorar significativamente la aceptación de los empleados hacia los nuevos contenidos de capacitación.

La comprensión de las características individuales de los empleados por parte de los psicopedagogos laborales surge como un elemento clave para la efectividad de la adaptación de los empleados a los programas de capacitación. Este hallazgo respalda la importancia de

considerar la diversidad de aprendices en un entorno laboral, reconociendo sus necesidades y particularidades.

En términos de diseño de estrategias de capacitación, los psicopedagogos laborales son identificados como actores esenciales. Su capacidad para desarrollar estrategias que consideran las diferencias de aprendizaje de los empleados es reconocida como un elemento valioso para el éxito de los programas de formación.

Además, los resultados señalan una mayor participación y compromiso por parte de los empleados cuando se aplica un enfoque psicopedagógico en la capacitación. Este descubrimiento resalta la importancia de considerar la dimensión psicológica y pedagógica para involucrar de manera efectiva a los empleados en los procesos de aprendizaje.

Otro aspecto destacado es la importancia de abordar las necesidades específicas de aprendizaje en adultos, reconociendo que el proceso de enseñanza y aprendizaje no se limita a las etapas de preparación académica. Los psicopedagogos subrayan la relevancia de diseñar estrategias formativas que consideren las características y experiencias previas de los trabajadores, promoviendo así un aprendizaje más efectivo y aplicable en el entorno laboral.

A la luz de estos resultados, se confirma que la Psicopedagogía Laboral no solo es pertinente en el ámbito laborales para procesos de adiestramiento convencional, sino que su aplicación en entornos laborales contribuye significativamente al desarrollo profesional y personal de los individuos. Los objetivos específicos delineados al inicio de esta investigación se cumplen, y se destaca la necesidad de continuar explorando y promoviendo la presencia de la Psicopedagogía en contextos empresariales para maximizar su impacto positivo.

Aportes y Contribuciones

En esta sección, se exploran los aportes y contribuciones que surgen de la investigación sobre la integración de la psicología laboral y la psicopedagogía en los procesos de capacitación en entornos laborales. Los resultados obtenidos proporcionan una perspectiva enriquecedora que impacta tanto en la teoría como en la práctica, generando nuevas ideas y oportunidades para mejorar el desarrollo de los empleados.

Se destaca por, sobre todo, la contribución al conocimiento teórico sobre la importancia de la psicología laboral y la psicopedagogía en la formación de recursos humanos, donde la unanimidad de las percepciones de los profesionales de Recursos Humanos respalda la necesidad de integrar estas disciplinas en los procesos de capacitación, corroborando la relevancia de la educación corporativa y las competencias profesionales del psicopedagogo.

Además, se subraya el aporte al diseño de estrategias de capacitación más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de los empleados, ya que la consideración de las características individuales de los trabajadores sugiere que la implementación de programas de formación debe ser más personalizada y sensible, permitiendo un aprendizaje más efectivo y una mejor adaptación a los nuevos contenidos.

Asimismo, se contribuye al ámbito práctico de la gestión de Recursos Humanos al resaltar la importancia de la colaboración entre psicólogos laborales y profesionales de RRHH en la planificación de la capacitación. Este aspecto impulsa la creación de equipos multidisciplinarios que enriquezcan los programas de formación, asegurando una mayor integridad y eficacia en su implementación.

En otros términos, la investigación pone de manifiesto la necesidad de fomentar la flexibilidad cognitiva y adaptabilidad en los profesionales de la psicopedagogía laboral, donde la consideración de estas habilidades revela que los psicopedagogos deben ser capaces de ajustarse

a situaciones inesperadas y variadas, lo que sugiere un llamado a fortalecer estas competencias en la formación de estos profesionales.

Además, se contribuye al ámbito académico con la validación empírica de las ideas previamente expuestas por diversos autores, ya que la coincidencia de los resultados con las propuestas teóricas valida la pertinencia de estas perspectivas en el contexto laboral, consolidando la base conceptual que sustenta la investigación.

Por último, se destaca la contribución a la reflexión y conciencia sobre el rol y la visión integral del psicopedagogo en entornos laborales, de manera que los hallazgos apuntan a la necesidad de visibilizar y comprender mejor la labor de estos profesionales, incidiendo en la valoración de la profesión y sugiriendo la importancia de su presencia activa en equipos de recursos humanos.

Limitaciones

En el desarrollo de la investigación, se identifica diversas limitaciones que es crucial considerar para contextualizar y evaluar la validez y aplicabilidad de los resultados obtenidos. Estas limitaciones no solo ofrecen una visión más completa del alcance del estudio, sino que también señalan áreas específicas que podrían beneficiarse de investigaciones futuras y mejoras metodológicas.

La recopilación de datos se realiza exclusivamente a través de encuestas y entrevistas, donde la dependencia de las respuestas puede estar sujeta a la interpretación subjetiva de los participantes, y algunos aspectos de la realidad laboral pueden no ser plenamente capturados.

Adicionalmente, la investigación se basa en un enfoque cualitativo, lo que puede limitar la generalización de los resultados a poblaciones más extensas, por lo que aunque este enfoque permite una comprensión profunda y rica de las experiencias y percepciones de los participantes, la falta de cuantificación podría limitar la aplicabilidad de los hallazgos a contextos más amplios, por lo que se recomienda para la replicación de la presente investigación, un enfoque que considere parámetros cuantitativos considerando como base de conocimiento la investigación presente.

Una limitación importante se refiere a la disponibilidad limitada de tiempo por parte de los participantes para colaborar plenamente en el proceso de recopilación de datos, donde la naturaleza exigente y dinámica de las funciones desempeñadas por los profesionales de Recursos Humanos puede haber influido en la brevedad y restricciones de sus participaciones en las entrevistas y encuestas. . Para investigaciones futuras, se recomienda abordar esta limitación implementando estrategias específicas que faciliten la participación activa de los profesionales de Recursos Humanos.

Una posible estrategia sería la programación de entrevistas y encuestas de manera flexible y adaptable a los horarios ocupados de los participantes. La coordinación previa con las organizaciones u empresas para establecer momentos propicios para la participación de los profesionales de Recursos Humanos podría optimizar la calidad y extensión de sus contribuciones. Asimismo, se sugiere considerar métodos alternativos de recopilación de datos, como encuestas en línea o entrevistas grabadas, que permitan a los participantes responder a su conveniencia y reducir las barreras de tiempo.

Propuesta de Intervención

La propuesta de intervención diseñada desde la perspectiva de la psicopedagogía surge como respuesta a los hallazgos y limitaciones identificados en el estudio sobre la relación entre la psicología laboral, la psicopedagogía y la capacitación en ámbitos empresariales. Esta propuesta se centra en optimizar y fortalecer los procesos de capacitación, reconociendo la importancia de la intervención psicopedagógica para potenciar el aprendizaje y desarrollo de los empleados en entornos laborales.

Se propone la implementación de un programa de capacitación personalizado, diseñado en colaboración estrecha con psicopedagogos especializados, donde este programa se basa en una evaluación integral de las necesidades y características individuales de cada empleado, considerando factores como estilos de aprendizaje, habilidades previas, motivaciones y desafíos específicos. La intervención psicopedagógica se aplica no solo al diseño inicial del programa, sino a lo largo de todo el proceso, adaptándolo de forma dinámica según las respuestas y progresos individuales.

Adicionalmente, se sugiere la incorporación de estrategias de seguimiento continuo para evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados, en esta los psicopedagogos podrán realizar evaluaciones periódicas, entrevistas y encuestas para obtener retroalimentación directa de los participantes, identificando áreas de mejora y ajustando el programa en consecuencia. Esta retroalimentación permite una adaptación constante de la intervención, garantizando su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

Otro componente fundamental de la propuesta es la integración de enfoques psicopedagógicos en la elaboración de materiales y métodos de capacitación, ya que se vislumbra que la psicopedagogía aporta una comprensión profunda de los procesos de aprendizaje, permitiendo diseñar estrategias didácticas que se alineen con las características

individuales de los empleados. Esto incluye la utilización de recursos visuales, auditivos, kinestésicos y tecnológicos, según las preferencias y necesidades de cada participante.

Asimismo, se plantea la creación de espacios de encuentro y reflexión, guiados por psicopedagogos, que fomenten el intercambio de experiencias y el apoyo entre los empleados. Estos espacios pueden incluir sesiones grupales, actividades colaborativas y foros de discusión, facilitando la construcción de un ambiente laboral que promueva el aprendizaje compartido y la cohesión grupal.

En cuanto a la colaboración entre psicólogos laborales y profesionales de Recursos Humanos, se propone la implementación de equipos interdisciplinarios donde la presencia de psicopedagogos sea considerada esencial. Estos equipos trabajaran de manera conjunta en la planificación, ejecución y evaluación de programas de capacitación, asegurando una integración efectiva de conocimientos psicológicos y pedagógicos.

Referencias

- Attadia Galli, L. C., Prates, G. A., Melenchon, C. A., Da Silva, P. A. y Altafin Galli, R. (2019). Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 43-57. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2443>.
- Bethencourt, J. T., y Cabrera, L. (2012). Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(1), 475-504.
- Castro Castillo, D., Jiménez Caballero, D., Pavez Rubio, M. A., y Robles Villanueva, M. (2007). *Proceso de capacitación laboral para desarrollar la atención* (Tesis Doctoral, Universidad Andrés Bello).
- D'Anna, S y Hernández, L .(2006) Introducción a la Psicopedagogía Laboral. *Buenos Aires: Aprendizaje Hoy*.
- Delgado, V., Haag, S y Vita, S. (2018). *Ámbitos laborales y campos de intervención del Psicopedagogo. Un estudio del Colegio Profesional de Psicopedagogos de la provincia de Córdoba, Regional Villa María*. Pilquen - Sección Psicopedagogía, ISSN-e 1851-3115, Vol. 17, Nº. 2, 2020 (Ejemplar dedicado a: Revista Pilquen. Sección Psicopedagogía), págs. 44-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7714340>
- Díaz, I. A., Lucena, F. J. H., y Martín, F. D. F. (2007). Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: Retrato del perfil del psicopedagogo. *Publicaciones*, 37, 109-116.
- Gelaf, G.(1999). *Ficha de Catedra:Capacitacion*. UBA-Facultad de Psicología.
- Guiñazu, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*. junio.

- Hernández. (2008). *Temas de Psicopedagogía Laboral I*. Buenos Aires. Aprendizaje Hoy.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Huanca, F. S. M., y Vargas, M. D. L. A. (2022). Psicopedagogía laboral: un análisis de las intervenciones realizadas desde el sector de recursos humanos de diferentes empresas (Tesis de Grado, Universidad de Gran Rosario).
- Becerra, V. I., y Woroz, T. B. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. Mendive. *Revista de Educación*, 15(1), 57-64.. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tlng=es.
- López, D., Jorge, E. y Cadena, A. (2021). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 71-85
<https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/686/952>.
- Martínez, R. J. (2019). El Psicopedagogo fuera de la escuela: Una Reflexión. *Revista REPSI*, 28(162), 5-25.
- Miranda, G. C., Botello, L. J. H., y Silva, L. L. (2023). El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía Laboral. *Opuntia Brava*, 15(2), 42-51.
- Salgado-Cruz, M., Gómez-Figueroa, O., Carvajal, J., Dargen, T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004&lng=es&tlng=es.

- Sautu, R. (2005). La construcción del marco teórico en la investigación social. En: Sautu, R. *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Clacso libros.
- Tamayo, T y Tamayo, M.(2002). Metodología de la investigación.. Caracas: Editorial Panapo
- Taylor, S. J., Bogdan, R. y Piatigorsky, J. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. La búsqueda de significados. Editorial Paidós Básica.
- Vasilachis de Giardino, I., Ameigeiras A. R., Chernobilsky, L. B., Verónica Giménez Béliveau, V., Mallimaci, F., Mendizábal, N., Neiman, G., Quaranta, G., y Soneira, A. J. (2006). *Estrategias de Investigación cualitativas*. Gedisa
- Ventura, A., Borgobello, A., Peralta, S.(2012). Carácter científico y profesional de la psicopedagogía. Representaciones de estudiantes de la carrera de psicopedagogía en Rosario, Argentina. *Perspectivas en Psicología*, ISSN-e 1853-8800, ISSN 1668-7175, Vol. 9, Nº. 3, 2012, págs. 59-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113941>.

Anexo

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de **Psicopedagogía** de UFLO Universidad, desean conocer acerca de la Psicopedagogía Laboral. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre **el rol del psicopedagogo en la capacitación en ámbitos empresariales**. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicopedagogía y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a

sinvestydes@uflo.edu.ar (o equipo responsable)

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma: Firma Profesional Informante:

Aclaración:

DNI:

Fecha: Protocolo N°:

Aclaración:

DNI:

Para la lectura de las entrevistas desgrabadas, acceder al siguiente link:

[Entrevistas Desgrabadas Balerio - Google Drive](#)

Para acceder a los consentimientos informados de las entrevistas como de las encuestas, acceder al siguiente link:

<https://drive.google.com/file/d/1dL6OoVHRmS1ubZ4q06nBMhVw96Hn3hHs/view?usp=sharing>