



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales. Licenciatura en Psicopedagogía

La importancia y el aporte de la psicopedagogía laboral en organizaciones y empresas

Estudiante: Yance, Jennifer

Legajo: 28265

Director: Lic. María Florencia Pérez Lugones

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

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	3
Resumen.....	3
Delimitación del Objeto de Estudio.....	4
Justificación del Problema.....	5
Objetivos.....	6
Supuestos Básicos de Investigación.....	7
Estado del Arte.....	8
Marco Teórico.....	16
MÉTODO.....	32
RESULTADOS.....	36
DISCUSIÓN.....	40
APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	50
Formulario de consentimiento informado.....	50
Modelo de entrevistas.....	51
Formulario de autorización.....	56

INTRODUCCIÓN

Resumen

La importancia y el aporte de la psicopedagogía laboral en organizaciones y empresas

La presente investigación tiene como objetivos analizar el rol del psicopedagogo laboral en empresas y organizaciones; determinar los aspectos de importancia de la psicopedagogía laboral en cuanto al bienestar de los trabajadores de las empresas y de las organizaciones sociales; dar a conocer la relevancia de la presencia de un psicopedagogo dentro del departamento de Recursos Humanos de una empresa o de una organización, así como informar acerca de las características del aprendizaje del adulto en su entorno laboral. La metodología utilizada corresponde a una investigación cualitativa de diseño exploratorio. Como instrumento de recolección de datos se utilizan cuestionarios a una muestra de estudio conformada por empleados de Recursos Humanos y empleados de planta de una empresa ubicada en la ciudad de Saladillo, provincia de Buenos Aires. Entre los resultados más destacados se evidencia que, tanto los empleados de planta como los empleados de Recursos Humanos de la empresa estudiada, expresan una apreciación positiva sobre el rol del psicopedagogo laboral y su desempeño. Al respecto refieren que este fortalece el rendimiento del personal en cuanto a la enseñanza para la realización correcta del trabajo, el desarrollo de las habilidades blandas y la promoción de un buen clima laboral. Como así también en las tareas de capacitación y selección del personal. Debemos tener en cuenta que la inserción de un psicopedagogo dentro de esta área no es descartar al profesional en recursos humanos, sino que es un complemento y un trabajo en equipo para lograr los objetivos deseados.

Psicopedagogía. Laboral. Aprendizaje. Adultos. Capacitación. Selección. Personal. Organización. Empresa. Trabajo. Equipo.

Delimitación del Objeto de Estudio

El objeto de estudio del presente trabajo está enmarcado en el rol del psicopedagogo en el ámbito laboral y empresarial, destacando la importancia de tener un psicopedagogo dentro de un equipo de RRHH.

La investigación realizada es de tipo cualitativa, destacando los aspectos necesarios que puede aportar el psicopedagogo en cualquier ambiente laboral, ya que son de suma importancia en cuanto al aprendizaje laboral y el desarrollo de las personas que allí se desempeñen. Los aspectos antes mencionados son imprescindibles dentro de cualquier organización, siendo el psicopedagogo quien se encarga de determinar las necesidades de cada organización y de sus empleados.

En el trabajo se encuentra información acerca del psicopedagogo con el fin de dar a conocer a la comunidad en general y más específicamente a los integrantes de las empresas/ organizaciones que el rol del mismo no se enfoca solamente en niños, sino que existe un campo muy amplio de trabajo, siendo el laboral uno de los menos conocidos y que desde el conocimiento psicopedagógico es posible un enriquecimiento a la organización.

Justificación del Problema

El problema que se presenta en este proyecto tiene que ver con destacar el rol del psicopedagogo en ámbitos laborales y empresariales, pues existe una gran desinformación en cuanto a esta área. Se cree que el psicopedagogo se dedica al apoyo extracurricular de niños y se pierden de vista todos los demás campos a los que se tiene acceso y en los cuales este profesional puede desempeñar su rol; esto conlleva muchas veces a que se limiten sus ámbitos de trabajo.

Tanto el aprendizaje como el acompañamiento de los adultos en su entorno laboral es indispensable dentro de una organización, en este sentido el psicopedagogo puede ser muy útil en cuanto a las intervenciones que realiza en torno a este asunto, aportando claridad y herramientas necesarias para el desempeño del trabajo en empresas y en el sector público. La dificultad se encuentra en que como se planteó anteriormente, la desinformación existente sobre el tema hace que las organizaciones públicas y privadas no cuenten al profesional en psicopedagogía como indispensable para su equipo de RR HH.

Se procura por medio de esta investigación dar a conocer las intervenciones que puede realizar el psicopedagogo dentro del área de la psicopedagogía laboral, poniendo el énfasis en el aprendizaje de los adultos en situaciones laborales y dar a conocer cuán importante es que un psicopedagogo esté dentro de los equipos de RR HH de una empresa o de una organización.

Objetivos

General:

Analizar el rol del psicopedagogo laboral en empresas y organizaciones.

Específicos:

- Determinar los aspectos de importancia de la psicopedagogía laboral en cuanto al bienestar de los trabajadores de las empresas y de las organizaciones sociales.
- Dar a conocer la relevancia de la presencia de un psicopedagogo dentro del departamento de recursos humanos de una empresa o de una organización.
- Informar acerca de las características del aprendizaje del adulto en su entorno laboral.

Supuestos Básicos de Investigación

¿Es escasa la información que existe sobre el rol del psicopedagogo laboral en ámbitos de empresas y organizaciones?

¿El rol del psicopedagogo en ámbitos laborales genera un aporte con respecto al mejoramiento de competencias y capacidades de los trabajadores en empresas y organizaciones?

¿De qué manera el psicopedagogo laboral contribuye en el fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje adulto?

¿En caso de que se deban reforzar las habilidades sociales del personal que trabaja en empresas y organizaciones cuál será la intervención del psicopedagogo en las mismas?

Estado del Arte

En el siguiente apartado se describen los antecedentes a ser considerados en esta investigación.

En primer lugar, se hace referencia a la investigación realizada por González (2019) en la Universidad Pontificia Bolivariana (Bolivia) que tiene como título: *La psicopedagogía como catalizador “humanizante” en contextos laborales*. Este trabajo de corte cualitativo tiene como objetivo argumentar a favor sobre la presencia de la psicopedagogía en los ámbitos laborales, dando mayor importancia a los procesos de aprendizaje que se desarrollan y gestionan en estos espacios. En este trabajo la empresa es conceptualizada como un “laboratorio social”, tomando como referencia las ideas de comunidad, cultura, productividad y organización; en este contexto la noción de empresa surge como comunidad productiva que se afianza en pos de un propósito de supervivencia y que se ve reflejada en un ámbito laboral y comercial. Como resultados de esta investigación se refiere que las empresas deberían ocuparse de refinar la conciencia a través de un estado permanente de aprendizaje con el objetivo de poder garantizar a sus empleados desarrollo de competencias para mejorar su desempeño y el bienestar de la empresa.

Otra investigación que se expone es la realizada por Rosales Mandujano (2020), en México y titulada: *La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo*. Los objetivos de este trabajo son: 1-destacar la importancia de la psicopedagogía laboral y sus competencias en dicho ámbito; 2- describir las funciones, así como la importancia de la orientación, clima y capacitación laborales; 3- destacar la importancia de incluir a un psicopedagogo laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo. En cuanto a la

metodología utilizada se recurre a los criterios de una revisión sistemática sobre el concepto, propósitos y fundamentos de la psicopedagogía laboral. Como resultados y conclusiones en esta investigación se evidencia la importancia de contar con un psicopedagogo laboral que pueda brindar apoyo en los procesos de selección, capacitación y orientación laboral en el contexto de la universidad analizada.

La próxima investigación que se expone es la de Huanca y Vargas (2020), titulada: *"La Psicopedagogía en el Ámbito Laboral: Un Análisis de las Intervenciones Realizadas por Profesionales en Recursos Humanos en Empresas Variadas"*. Este trabajo llevado a cabo en la Universidad del Gran Rosario en Santa Fe tiene como finalidad explorar y describir las acciones emprendidas por los psicopedagogos en el contexto de recursos humanos de diversas compañías. El enfoque metodológico seleccionado para este estudio es cualitativo, de carácter descriptivo no experimental. Para ello, se llevaron a cabo entrevistas individuales semiestructuradas con psicopedagogos que se dedican a la psicopedagogía laboral en diversas empresas. Entre los hallazgos más destacados se puede resaltar que el enfoque psicopedagógico se relaciona estrechamente con actividades como la selección, formación y asesoramiento del personal en las empresas. En consecuencia, se observa que la intervención psicopedagógica forma parte integral de cada nivel de la estructura organizativa, contribuyendo al abordaje de diversas problemáticas presentes en los diferentes departamentos que conforman la organización.

El siguiente estudio que se incorpora es el realizado por Burgos Cárdenas y Orozco Fernández (2020), titulado *"Síndrome de Burnout y su Incidencia en el Entorno Laboral"* llevado a cabo en Guayaquil, Ecuador. El propósito principal de este trabajo de investigación es respaldar la importancia

de prevenir el fenómeno del estrés laboral, comúnmente conocido como síndrome de Burnout y examinar su naturaleza, causas y efectos. Además, se busca analizar estrategias que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral de los empleados en una organización. Esto es fundamental debido a que el síndrome de Burnout tiene un impacto negativo en la salud tanto física como psicológica de los trabajadores y es importante destacar que prolongar las jornadas laborales no necesariamente conduce a una mayor productividad para la organización. La metodología utilizada es de tipo cualitativo basada en entrevistas realizadas a trabajadores de empresas como instrumento de recolección de datos. Entre los resultados más destacados se encuentra la importancia de que los empleadores implementen una política de gestión de la salud y seguridad laboral a nivel organizacional como medida preventiva contra el síndrome de Burnout. También se enfatiza la necesidad de abordar las fuentes de estrés mediante el reconocimiento de la labor de los empleados a través de reforzamientos sociales y la aplicación de incentivos que fomenten un mayor compromiso con la institución, lo cual se traducirá en una mayor productividad y una mejora en la calidad de los servicios, así como en la calidad de vida de los empleados. En resumen, se concluye que la educación y capacitación de los trabajadores desempeñan un papel crucial en la reducción de los factores estresantes. En última instancia, se establece que las organizaciones generan diversos tipos de riesgos, por lo tanto, un empleador competente debe gestionar el trabajo de manera que se puedan prevenir los elementos que puedan conducir al síndrome de Burnout, y en la medida de lo posible, anticipar y solucionar problemas previsibles.

La próxima investigación hace referencia al trabajo de Prado (2021) quien realiza una investigación en la Universidad de Panamá (Panamá) titulada: *“La educación de adultos: un acercamiento desde el aprendizaje*

transformacional". Este trabajo de corte documental analiza el fenómeno de la investigación sobre aprendizaje transformacional en la educación de adultos, explorando sobre la apertura de esquemas mentales y provocando un impacto que cambie las viejas convicciones sobre el tema; se pretende lograr una mirada de la realidad que dé paso a una mayor flexibilidad en pos de un mejor desempeño y logro de competencias reflexivas sobre el aprendizaje transformacional. La ruta metodológica de esta revisión ha seguido tres momentos: exploración, focalización y profundización. Las unidades de análisis fueron documentos sobre el tema encontrados en bases de datos como Scopus, SciELO, entre otras. Los aspectos más importantes que se destacan indican que el aprendizaje transformacional ocurre cuando se le da una dimensión realista a la adquisición de un nuevo concepto o teoría. Ante esta idea se propone romper esquemas antiguos mediante una mirada que permita observar la realidad contrapuesta al aprendizaje acumulativo que se basa en aquello que el individuo conoce y acumula en su memoria. Entre los resultados de esta investigación destacan que la edad adulta es una etapa de la vida en donde las personas se encuentran en total plenitud de sus posibilidades de aprender, pero de una forma muy distinta a la adquirida en edades anteriores. En este caso, el aprendizaje se da de una forma más reflexiva, aprendiendo a través de experiencias personales y las de los demás. Por este motivo, la primera estrategia en la educación del adulto debe consistir en llamar la atención y potenciar la capacidad reflexiva de este grupo etario. A través de la educación bajo esta mirada, al adulto se le debe enseñar a comportarse de forma consciente y responsable, alentándolo a participar en actividades colectivas con un trasfondo social.

Otro de los trabajos expuestos es el de Cardoso (2021) realizado en la Universidad Nacional de San Martín (Argentina), cuyo título es: *"El rol del*

psicopedagogo laboral en empresas: una perspectiva desde los empleados de recursos humanos". La metodología de esta investigación se basa en un enfoque mixto en el que se combina la perspectiva cuantitativa y cualitativa; tiene como objetivo indagar acerca del rol del psicopedagogo laboral en empresas desde la perspectiva de los empleados de RRHH para llegar a la percepción que estos poseen respecto a este tema, considerando sus opiniones e ideologías. Como resultados se hace hincapié en que la psicopedagogía laboral es una rama de la psicopedagogía en contextos laborales y/o empresariales, teniendo como fin mejorar esos espacios y lograr una adaptación de los sujetos implicados en ellos, siendo esta la encargada del estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. A modo de conclusión, se puede decir que el psicopedagogo laboral orienta y asesora en el aprendizaje de la tarea a los trabajadores hacia un trabajo basado en competencias laborales, en el que destaca el aprendizaje colaborativo entre los trabajadores y la empresa, contribuyendo a una mejor productividad, así como a una inserción y permanencia del individuo en el mercado laboral. Si bien los profesionales que se desempeñan en recursos humanos poseen ciertos conocimientos sobre la psicopedagogía laboral, no todos están informados en profundidad sobre los procesos y tareas que puede llevar a cabo el psicopedagogo en esta área, como así tampoco su contribución al mejoramiento del clima en el personal.

En la siguiente investigación de tipo cualitativo realizada por Cardemil y titulada: "*Procesos y condiciones en el aprendizaje de adultos*" (2021) de la Universidad Alberto Hurtado (Chile), se parte de una mirada cognitiva constructivista del aprendizaje de los adultos como sujetos que están en un constante proceso de formación. En este trabajo se integran simultáneamente una dimensión afectiva y cognitiva; la dimensión afectiva se produce porque

existe el deseo y necesidad de un cambio, mientras que la dimensión cognitiva surge porque el proyecto de formación es una construcción mental, un conjunto de representaciones articuladas que le dan finalidad a la formación. Como resultados se observa que las representaciones y saberes previos son fundamentales para iniciar y desarrollar el proceso de aprendizaje en adultos. El rol del formador con esos saberes es de tenerlos en cuenta y hacerlos explicitar para que las estructuras de conocimientos puedan activarse en el tratamiento de la información y ponerse en marcha para tratar los nuevos elementos que se introducirán. En conclusión, el formador tiene que poner en juego actitudes de alerta, empatía y mediación, guiando a los adultos que aprenden hacia las alternativas que les permitirán franquear la distancia entre lo ya sabido y lo que busca construir.

Otra investigación que se referencia es la realizada por Orellana (2022) en la Universidad Mayor de San Andrés, La paz, Bolivia, titulada: *“Fundamentos de la Andragogía y procesos cognitivos en personas adultas”* cuyo objetivo principal es expandir el conocimiento acerca de los procesos cognitivos en adultos y cómo la Andragogía contribuye a fortalecer dichos procesos. La metodología utilizada es de carácter documental con un diseño descriptivo de carácter cualitativo. Dentro de los hallazgos más significativos del estudio, se destacan dos aspectos fundamentales, en primer lugar, que los procesos cognitivos tanto básicos como más avanzados en adultos se activan principalmente a través de la motivación, la practicidad y la utilización de conocimientos previos que incluyen aprendizajes relevantes para la vida cotidiana, los cuales deben ser considerados en el diseño de planes de estudio y currículos educativos. En segundo lugar, se identifican los fundamentos de la Andragogía en términos curriculares, epistemológicos, profesionales, políticos y normativos, socioculturales y psicopedagógicos. Estos fundamentos

argumentan que, en la sociedad actual centrada en el conocimiento, es esencial tener en cuenta aspectos biológicos y psicológicos, así como las necesidades específicas de los adultos al diseñar un currículo. Esto implica la incorporación de elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales que contribuyan al desarrollo integral de los educandos adultos.

A continuación, se expone el trabajo de González Guirao (2022), titulado: *“Programa de intervención Psicopedagógica “Liderazgo empresarial”*, tesis de maestría realizada en la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Como objetivo se plantea realizar una intervención psicopedagógica con el propósito de realizar un diagnóstico institucional, por medio de la técnica FODA, sobre liderazgo empresarial basado en el aprendizaje colaborativo y los fundamentos de los modelos psicopedagógicos para lograr resultados significativos y favorables en torno a las necesidades de una empresa. La metodología utilizada sigue los principios de una intervención psicopedagógica de diseño cualitativo. Entre los resultados resalta la necesidad de los participantes en dicho proyecto, de trabajar colaborativamente en función de mejorar sus aprendizajes a partir de la retroalimentación de saberes; también destaca la importancia de mejorar el clima de trabajo mediante la socialización entre pares y la posibilidad de aprender a ser más flexibles y receptivos a los desafíos que surgen en el ámbito laboral. Se evidencia que el trabajo en equipo y el buen clima laboral fortalece las competencias individuales de los empleados, dándole seguridad para avanzar de forma óptima en entornos laborables.

Finalmente se referencia el trabajo de Castro et.al (2023), realizada en la Universidad de Las Tunas, Cuba y titulada: *“El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía*

Laboral". Este trabajo tiene como objetivo plantear la necesidad de la inclusión del psicopedagogo dentro del ámbito empresarial, sus responsabilidades e implicaciones. La metodología utilizada tomó los criterios de una revisión sistemática, consistente en la búsqueda de bibliografía científica hallada en revistas arbitradas e indexadas en las siguientes bases de datos: Redalyc, Scielo, Revencit, RefSeek. Las variables de investigación fueron psicopedagogía laboral, concepto, propósito y fundamentos, destacando la importancia y funciones de esta disciplina relacionada con la capacitación y orientación del personal, así como con el clima laboral. Entre sus resultados se evidencia la importancia del rol del psicopedagogo debido a sus conocimientos relacionados con la selección, capacitación y orientación laboral idóneas a los trabajadores de ámbitos laborales y organizacionales mediante el aporte de soluciones a problemas que pueden darse entre ellos, mejorando, además, su desempeño.

Marco Teórico

Psicopedagogía

Historia de la psicopedagogía

Muller (1993) indica que la psicopedagogía en Argentina nace en la Universidad del Salvador (Buenos Aires) hace casi cinco décadas, ocupándose del aprendizaje como actividad que incluye la enseñanza en contextos sistemáticos y asistemáticos.

Esta surge por la inquietud de abrir una disciplina específica dedicada al perfeccionamiento docente en el ámbito educativo, luego de crearse la carrera de psicología. A partir de esto nació la psicopedagogía como carrera universitaria de tres años, en 1956.

A lo largo de los años se modificó en varias oportunidades el plan de estudios, debido a nuevas demandas en la formación profesional y por nuevas concepciones de la disciplina.

En la actualidad, el plan de estudios modificado en 1997, propone una carrera de cuatro años, con bases comunes con la carrera de psicología, realizando dos años de formación psicopedagógica específica, siendo así que tienden a unificarse en su ciclo inicial y a diversificarse en sus etapas finales.

La psicopedagogía como disciplina

Antes de tratar el tema de la psicopedagogía laboral se definirá brevemente esta disciplina. Para Baeza (2015), esta se define como una ciencia centrada en el aprendizaje humano a partir de los contextos en que este se dé y según las distintas edades que esta disciplina abarque, desarrollándose de manera asistemática o sistemática.

Según Müller (1993) la psicopedagogía se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende y cómo ese aprendizaje varía evolutivamente. Todo esto está condicionado por diferentes factores tales como, el cómo y por qué se producen alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizajes que tengan sentido para los participantes, abarcando también la problemática educativa en la medida que se conocen las demandas, señalando sus obstáculos y sus condiciones facilitadoras.

Los psicopedagogos cuentan con varios campos para desempeñar su rol, enfocados como prioridad en la enseñanza-aprendizaje del sujeto en cualquier situación en la que se encuentre.

Otras autoras que también hacen referencia a la psicopedagogía son D'anna & Hernandez (2006), indicando que el quehacer del psicopedagogo se centra particularmente en la atención del niño y adolescente en su aprendizaje escolarizado, sin embargo, se expone teóricamente que el aprendizaje es continuo, dándose a lo largo de toda la vida, desde el nacimiento hasta la muerte. Esto abre un abanico mucho más amplio para que este profesional desarrolle su trabajo.

Psicopedagogía laboral

La psicopedagogía laboral forma parte de los ámbitos de intervención de la psicopedagogía. En este sentido D'anna & Hernandez (2006) se refieren a que la labor del psicopedagogo anteriormente se basaba en atender conflictos en las elecciones vocacionales de estudios secundarios, terciarios o universitarios, pero a partir de los años 80 surge la orientación ante dificultades en la inserción en estudios terciarios o universitarios, así como ante la inserción

laboral con miras en la resolución de situaciones que puedan surgir en este ámbito.

Así, la psicopedagogía laboral estudia cómo se aprende a trabajar, cómo se produce la inserción laboral, cómo las personas aprenden nuevas tareas, cómo construyen su identidad laboral y profesional, incluyendo una interconexión de aspectos personales, sociales, educacionales y laborales en complejas situaciones.

A partir del fenómeno de la globalización donde las exigencias de la vida cotidiana han aumentado, en especial la adaptación a una nueva sociedad en continuo crecimiento y cambiante, las demandas de estas crean un espacio de intervención para la psicopedagogía laboral, siendo esta rama la encargada de asesorar y orientar al adulto en el aprendizaje de la tarea y a propiciar la inserción y permanencia de las personas en el mercado de trabajo.

De igual manera, las autoras se refieren a la psicopedagogía laboral como el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral, implicando la comprensión del aprendizaje y las dificultades que presenta esta población en su ámbito de trabajo.

Esta rama de la psicopedagogía se dedica al análisis, investigación y resolución de configuraciones conflictivas relacionadas con el aprendizaje individual, grupal, organizacional e institucional, interviniendo en el esclarecimiento de los factores conflictivos y facilitadores que interfieren o favorecen, respectivamente, el aprendizaje laboral, individual, grupal, organizacional e institucional.

Del mismo modo, las autoras antes mencionadas hacen hincapié en que el interés dentro de este ámbito no se encuentra solamente en el aprendizaje de conocimientos técnicos, sino en el aprendizaje del trabajo en sí, y en las dificultades que pueden surgir en la realización de una tarea, en

relación con otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles.

Siguiendo esta línea se puede determinar que el método que utiliza la psicopedagogía laboral es el método clínico, ya que su área se centra en la singularidad de cada persona, grupo, organización o institución en particular, con una actitud de observación, elaboración e intervención.

Incumbencias del rol del psicopedagogo

Haciendo hincapié en la Resolución N° 2473/84 que explica las competencias del título de psicopedagogo, se puede establecer que una de las incumbencias del rol de este profesional es asesorar con respecto a la caracterización del proceso de aprendizaje, sus perturbaciones y/o anomalías para favorecer las condiciones óptimas del mismo en el ser humano, a lo largo de todas sus etapas evolutivas en forma individual y grupal, en el ámbito de la educación y de la salud mental.

Otro de los puntos de mayor importancia es la participación en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración, dirección, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos en las áreas de educación y salud.

Por otro lado, en el año 1986 en la provincia de Santa Fe se sancionó la ley 9970, teniendo como eje central el ejercicio de la profesión y los ámbitos de desempeño del psicopedagogo. Refiriéndose así a que algunos de los ejercicios de este profesional consisten en preservar, mantener, mejorar y restablecer en niños, adolescentes y adultos las posibilidades de aprender, crear condiciones para un mejor aprendizaje individual y/o grupal en las instituciones educativas y de salud o en las situaciones de aprendizaje general.

En cuanto a los ámbitos de desempeño, dicha ley hace referencia al ámbito

institucional como la esfera de acción que se relaciona con todas las instituciones, grupos o miembros de la comunidad, que, como fuerzas sociales afectan el aprendizaje del individuo.

A continuación, se definen algunas de las tareas que puede realizar el psicopedagogo dentro del ámbito de las organizaciones de acuerdo con el aporte de D'anna & Hernández (2006).

Para estas autoras, el psicopedagogo realiza una serie de tareas en el ámbito de las organizaciones y en la clínica. En las organizaciones, este profesional se encarga de seleccionar, capacitar y asesorar en temas ocupacionales y laborales. En la clínica, ofrece asistencia en conflictos relacionados con el aprendizaje del trabajo e interviene en los procesos de orientación laboral.

En cuanto a la selección de personal, el psicopedagogo se basa en la predicción del aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo y en las tareas, así como en su integración al medio laboral. Implica la elaboración de un sistema de reclutamiento y del perfil del candidato, la detección de la posibilidad de aprendizaje laboral y las posibilidades de las personas para aprender la cultura organizacional, así como el asesoramiento y orientación laboral.

La capacitación del personal implica la comprensión de los procesos psicológicos (cognitivos, sociales y afectivos). El accionar psicopedagógico se focaliza en el diagnóstico y abordaje de las dificultades implicadas en el aprendizaje del trabajo, tales como la promoción del desarrollo del conocimiento específico de la tarea y la vida laboral, así como la búsqueda de estrategias para la resolución de problemas de aprendizaje.

El asesoramiento ocupacional y orientación laboral implica asesoramiento a los trabajadores en la caracterización de los procesos de aprendizaje individual, grupal y organizacional; ejecución de diagnósticos de la demanda de las organizaciones; orientación respecto a las adecuaciones metodológicas acordes con las características biopsicosociales del adulto y sus grupos de trabajo, así como la participación en la dinámica de las relaciones de la organización a fin de establecer procesos de integración e intercambio en la comunidad.

Adulthood: learning and work

Como se indicó anteriormente, el sujeto está en un continuo aprendizaje a lo largo de toda su vida, este aprendizaje va a determinar la forma en la que el individuo vive y se inserta en el mundo. Al respecto, D'anna & Hernández (2006) definen que el aprendizaje se relaciona con un proceso que los sujetos llevan adelante a lo largo de toda la vida, tanto en su ámbito personal como en el que se desempeñan laboralmente. Tal como sucede con la educación de niños y adolescentes, en los adultos el aprendizaje le permite transformar la realidad y transformarse a sí mismo.

En cuanto al trabajo, las autoras refieren a éste como una “construcción humana” que les permite a los sujetos aprender sobre lo que trabajan, situándose en el contexto histórico en el cual viven.

Finalmente, se indica que el aprendizaje del trabajo se reactualiza y se reestructura en el momento en que los sujetos se insertan en la vida laboral, es decir, cuando sus proyectos internos comienzan a interactuar dialécticamente con la realidad, transformándose y transformando a ésta a través de una activa adaptación a esta última.

Generalmente cuando se habla de aprendizaje en el adulto se dice que este es más lento que el de los jóvenes, ya que debe integrar una mayor cantidad de conocimientos y experiencias. Pero esto también le da una mayor capacidad de análisis de la situación como un todo.

Siguiendo las ideas de D'anna & Hernández (2006), el aprendizaje en los adultos posee cuatro características típicas: se puede decir que el aprendizaje en adultos es **reflexivo** y consciente del mundo en el que vive. El adulto tiene conciencia de sus experiencias y asume sus responsabilidades porque sabe lo que quiere y lo que hace (o al menos debería saberlo).

Además, tiene la capacidad de percibir y discriminar con **fluidez** las distintas relaciones existentes entre los diferentes elementos. Se define en el aprendizaje adulto **crystalización**, pues determina la formación de hábitos que se reflejan en su conducta. Por último, el adulto es capaz de desprenderse de sus sentimientos y valoraciones subjetivas, intentando ver lo que sucede independientemente de cómo quisiera que sucediera.

El aprendizaje en los adultos se produce por algún deseo concreto, por la necesidad de promoción, por la de adaptarse al medio laboral o por necesidad de resolver algún problema en el trabajo.

Estos problemas se detectan especialmente cuando la persona tiene que aprender una tarea nueva o tiene que buscar una nueva forma de realizarla, también surgen en los programas de capacitación, porque es allí donde el personal debe enfrentar una situación explícita de aprendizaje.

Recursos Humanos: qué se entiende y cómo funcionan

La definición de recursos humanos se refiere a la gestión y administración de las personas que trabajan en una organización. Esto incluye

el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo y retención del personal de la empresa.

Se puede decir que los recursos humanos son responsables de establecer políticas y procedimientos relacionados con el personal, así como de garantizar que la empresa u organización cumpla con todas las leyes y regulaciones relacionadas con el empleo.

Los recursos humanos son un área crucial de cualquier organización que se encarga de asegurar que la empresa tenga el personal adecuado y que los empleados estén satisfechos en su trabajo, además de poseer las herramientas y habilidades necesarias para obtener éxito.

En resumen, los recursos humanos son esenciales en cualquier empresa u organización que vele por la existencia del personal adecuado, igualmente se preocupa por que el personal esté satisfecho en su trabajo y tenga a la mano todo lo que requiera para obtener un mejor rendimiento.

Según Dessler (1994), el concepto de recursos humanos está relacionado con nociones y técnicas inherentes, además de útiles para que el personal de una empresa u organización pueda llevar adelante las relaciones con el personal desde un punto de vista administrativo. Esta tarea incluye el reclutamiento, la capacitación, compensación, selección y evaluación.

Para Puchol (2003), por su parte, la administración de recursos humanos se refiere, en líneas generales, al manejo burocrático, a lo que el autor llama el "papeleo" en relación con el personal de la empresa que se produce desde que una persona ingresa en una organización hasta que cesa de prestar sus servicios en ella. A partir de estas consideraciones, se exponen algunas de las actividades que realizan dentro de esta área: 1. Entrevistar a los candidatos para dicho puesto; 2. Orientar a los nuevos trabajadores y 3. Evaluar el desempeño laboral de los empleados.

Según Chiavenato (2007), la administración de los recursos humanos se encarga de planificar, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas que permitan mejorar el desempeño del personal. En lo que respecta a su función principal, se destaca el mantener un ambiente laboral armonioso y positivo para los miembros de la organización con el fin de alcanzar las metas establecidas por la empresa. Existen varias funciones administrativas que se relacionan con la administración de recursos humanos, entre ellas se destacan:

1. Procesos de administración de personas: son aquellos que se utilizan para incorporar nuevos miembros a la empresa. Estos procesos pueden denominarse de previsión o suministro de personas e incluyen el reclutamiento y la selección.

2. Procesos de aplicación de personas: se usan para diseñar las actividades que los individuos desempeñarán en la empresa. Incluyen el diseño de la organización y del cargo, así como el análisis y la descripción de este. También orientan a las personas y evalúan su desempeño.

3. Procesos de compensación de las personas: son aquellos que incentivan a las personas y satisfacen sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen la recompensa, la remuneración, los beneficios y los servicios sociales.

4. Procesos de desarrollo de personas: se encargan de capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen el entrenamiento y el desarrollo de los individuos, así como los programas de cambio y desarrollo de las carreras y los programas de comunicación e integración.

5. Procesos de mantenimiento de personas: son aquellos que se diseñan para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de los empleados. Incluyen la administración de la disciplina, la

higiene, la seguridad, la calidad de vida y el mantenimiento de las relaciones sindicales.

6. Procesos de evaluación de personas: acompañan y controlan las actividades de los empleados y verifican sus resultados. Incluye bases de datos y sistemas de información gerencial.

7. Capacitación: proceso que desarrolla cualidades de los individuos adscritos a la empresa, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. Este es un proceso muy importante en la eficiencia, calidad en la atención a clientes y elaboración del producto, así como del mejor uso de los equipos y optimización de recursos que se encuentran en una empresa, brindando beneficios al personal para que este logre un grado óptimo de profesionalización en el trabajo realizado.

Organizaciones y empresas

Organizaciones

Según Fayol (citado por Hall, 1981, p.19): “organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital, y personal”. Tomando esta definición, la misma se puede transpolar al concepto de organizaciones como la confluencia de un grupo de personas que acuerdan cooperar en el desarrollo de alguna actividad. Dicho en otras palabras, se refiere a un conjunto de elementos y personas que necesitan ordenarse para conseguir los objetivos deseados.

Empresas

Por su parte, se entiende que una empresa es una organización de personas y recursos que buscan obtener un beneficio económico a través del

desarrollo de una actividad particular. Para llevar a cabo la actividad planeada, se deben considerar los instrumentos que se van a utilizar. Estos se dividen en tres elementos esenciales:

Tierra: se refiere a los recursos naturales necesarios para la producción.

Trabajo: es el esfuerzo de las personas para crear bienes o prestar servicios dentro de una organización empresarial. Incluye tanto el trabajo físico como el intelectual.

Capital: es el conjunto de bienes o derechos que tiene la empresa y que forman parte de su patrimonio.

Diferencias

EMPRESA	ORGANIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Tienen fines lucrativos, son organizaciones económicas que buscan esa finalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> No persiguen un fin lucrativo. Se puede considerar una organización a un grupo de personas. Es posible que una organización se transforme en una empresa cuando la finalidad cambia y comienzan a perseguir fines lucrativos.
<ul style="list-style-type: none"> Buscan un beneficio económico a cambio de un producto o servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Tienen propósitos muy variados: ecológicos, sociales, culturales, etc.
<ul style="list-style-type: none"> Clasificación: 	<ul style="list-style-type: none"> Clasificación:

<p>-Según el número de empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grandes • medianas • pequeñas • microempresas <p>-Según el capital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • públicas • privadas • mixtas 	<p>-Fines comerciales</p> <p>-Sin fines de lucro</p> <p>-Formales</p> <p>-Informales</p> <p>-Descentralizadas</p> <p>-Centralizadas</p>
---	---

Habilidades blandas o portátiles

Para Goleman (1999), en la actualidad, el mercado laboral goza de pocas garantías, seguridad y permanencia. Además de ello, al concepto de “trabajo” se le suele añadir la noción de “habilidades portátiles”, siendo estas las que determinarán la permanencia en el puesto de trabajo y la flexibilidad de adaptación al nuevo mercado laboral.

A medida que el mundo de los negocios evoluciona, también lo hacen las aptitudes de los individuos para destacar. Investigaciones recientes han demostrado que existen dos habilidades que son cruciales para el éxito en la actualidad: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios. Además, se está perfilando un conjunto completamente nuevo de capacidades que están comenzando a ser consideradas como rasgos distintivos de los

trabajadores destacados, entre las que se destacan la capacidad de servir como catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad.

Quienes están inmersos en el ámbito laboral están comenzando a comprender que el éxito depende de factores adicionales a la capacidad intelectual o a la destreza técnica y que, para poder sobrevivir y prosperar en el cada vez más turbulento mercado laboral, se requiere de otro tipo de habilidades. Es así como están comenzando a valorarse cualidades internas tales como la flexibilidad, la iniciativa, el optimismo y la adaptabilidad.

A partir de lo expuesto, es fundamental que los trabajadores desarrollen habilidades blandas para poder destacar en su trabajo y ser más competitivos.

Para autores como Bradberry (2012), en las empresas actuales, las habilidades blandas son cada vez más valoradas debido a que permiten mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad. Además, estas habilidades son fundamentales para el trabajo en equipo y para el desarrollo de proyectos en conjunto. Los trabajadores que poseen habilidades blandas son capaces de adaptarse a los cambios y afrontar situaciones difíciles con mayor facilidad. Por esta razón, las empresas buscan cada vez más trabajadores que las posean.

Algunos autores destacados que hablan sobre la importancia del desarrollo de habilidades blandas son Goleman (1999) y Bradberry (2012). Goleman es conocido por su trabajo sobre inteligencia emocional y ha demostrado cómo esta habilidad puede ser fundamental para el éxito en el ámbito laboral. Por otro lado, Bradberry ha escrito varios libros sobre inteligencia emocional y liderazgo y ha demostrado cómo estas habilidades pueden ser desarrolladas para mejorar el rendimiento laboral.

Con respecto a la existencia de competencias emocionales en el ámbito laboral, Goleman (1999), destaca que estas habilidades adquiridas están

basadas en la inteligencia emocional y permiten un desempeño laboral sobresaliente. Para el autor, la competencia emocional se compone de dos habilidades: la empatía, que es la capacidad de interpretar los sentimientos de los demás, y las habilidades sociales, que permiten manejar hábilmente esos sentimientos. La inteligencia emocional determina el potencial de una persona para aprender habilidades prácticas basadas en cinco elementos compositivos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación. Por otro lado, las competencias emocionales se agrupan en conjuntos basados en las capacidades subyacentes de la inteligencia emocional y son vitales para tener éxito en el trabajo.

Una habilidad clave que debe poseer todo individuo en su espacio laboral es la autorregulación y que se define, según Goleman (1999), como la capacidad de controlar los impulsos y sentimientos conflictivos; esta depende del trabajo combinado de los centros emocionales y ejecutivos situados en la región prefrontal del cerebro.

Para Goleman (1999), las habilidades primordiales del control de los impulsos y la capacidad de hacer frente a los contratiempos constituyen el núcleo esencial de cinco competencias emocionales fundamentales a saber:

- Independencia: cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia: cada individuo depende en cierta medida de los demás, con los que se halla unido por interacciones muy poderosas.
- Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, la conciencia de uno mismo resulta esencial para el autocontrol y la empatía; el autocontrol y la conciencia de uno mismo contribuyen a la motivación, y estas cuatro capacidades resultan esenciales, a su vez, para desarrollar las habilidades sociales.

- Necesidad, pero no suficiencia: poseer una inteligencia emocional subyacente no garantiza que la gente acabe desarrollando o ejerciendo las competencias asociadas con ella, como, por ejemplo, la colaboración y el liderazgo. Factores tales como el clima que se respira en una determinada empresa o el interés de las personas por su trabajo también determinan si estas aptitudes acabarán manifestándose.

- Genéricas: La lista general resulta, hasta cierto punto, aplicable a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes. (p.34)

El trabajo en equipo

Cabe resaltar que el trabajo del psicopedagogo dentro de una organización no se realiza de forma aislada, sino que es un constante trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado. Cada uno realizará su aporte desde su profesión y así se crea un ambiente facilitador y enriquecedor.

Aunque se trabaje en conjunto, hay que destacar el rol de los psicopedagogos y la importancia que tiene contar con sus intervenciones dentro del equipo.

Sobre esto, Baeza (2015) hace referencia a que la realidad lleva a cuestionar los estilos de intervención del psicopedagogo. Obliga a un trabajo en red, amplio, más cercano a la idea de cooperación, colaboración y solidaridad en el que tal vez no han sido formados, pero al que se va construyendo día a día. Las redes se construyen en espacios de reflexión y acción, permitiendo la sinergia de los esfuerzos individuales y grupales.

Es indiscutible la necesidad del trabajo en equipo para cualquier actividad que se desempeñe, ya que los individuos en grupo tienen la capacidad para producir más y de manera más efectiva. En este contexto el

trabajo en grupo requiere la unión de esfuerzos y algunas veces los resultados no son los que se esperan (Robbins y Judge, 2013; Barroso y Anaya, 2007).

Para Barroso (2014), los beneficios del trabajo en equipo se manifiestan mediante el aumento de la competitividad, disminuye el estrés en el trabajo y desarrolla la autodisciplina y el autoconcepto. Estas ventajas surgen en una primera instancia en el nivel individual para luego manifestarse colectivamente en beneficios que combinan la cooperación y la autonomía, permitiendo a los individuos disfrutar más de su trabajo. Además, el buen funcionamiento de los equipos de trabajo aumenta la productividad, reduciendo el estrés y el absentismo laboral.

MÉTODO

Diseño

El método utilizado en la investigación es el cualitativo, el cual consiste, según Sampieri et al (2014) en la recolección y análisis de los datos de la investigación a través de la utilización de entrevistas con el fin de responder preguntas de investigación o evidenciar interrogantes nuevas que surjan en el proceso de interpretación de dichos datos.

Rus Arias (2021) considera que la investigación cualitativa tiene la característica particular de analizar datos no numéricos obtenidos a través de los instrumentos de medición utilizados con el propósito de llegar a una aproximación exploratoria de los aspectos que se propone investigar. Es importante destacar que el instrumento de medición aporta respuestas subjetivas que dependen de los informantes acerca del fenómeno que se estudia, por lo tanto no se esperan respuestas cerradas o definitivas; esto permite que se realice un análisis en profundidad del tema que se propone investigar, buscando conocer el objeto de estudio de manera detallada y exhaustiva para abordar incluso, investigaciones cuantitativas que corroboren numéricamente o no los resultados del abordaje cualitativo, el cual se caracteriza por destacar la calidad y no la cantidad utilizando muestras pequeñas de manera discreta por parte del investigador.

En el presente trabajo se realiza una investigación con un diseño exploratorio, cuya finalidad es comprender y abordar problemáticas de una colectividad vinculadas a un tema específico, sustentándolo en un marco teórico y en prácticas adecuadas que sirven de modelo. Otro aspecto importante a destacar en este tipo de diseño es la posibilidad de aportar información apropiada con respecto a la toma de decisiones en proyectos,

procesos y reformas estructurales. Al respecto, Sandin (2003, en Hernandez Sampieri et al 2014) afirma que la investigación- acción se propone generar un cambio social, plantear la transformación de la realidad (social, educativa, económica, administrativa, etc.), destacando la toma de conciencia de todos los sujetos que se encuentran involucrados en esas posibles transformaciones.

Participantes – Muestra

La presente investigación está constituida por una muestra de once participantes, cuatro de sexo femenino y siete masculinos, con un rango de edad entre los veintidós y cincuenta y cinco años, los cuales pertenecen a una empresa ubicada en la ciudad de Saladillo- provincia de Buenos Aires. Dicha muestra está constituida de la siguiente manera: empleados de planta de la empresas y miembros del departamento de recursos humanos de las empresas. Esta muestra constituye once unidades de análisis.

Instrumento de Recolección de Información

Como instrumento de validación se utilizan cuestionarios en un formulario de Google a licenciados en Recursos Humanos y empleados de planta de una empresa ubicada en la ciudad de Saladillo, provincia de Buenos Aires. Todos ellos aportan información acerca del problema en el que se encuadra la investigación. El enfoque se basa en dar a conocer cuáles son sus opiniones y conocimientos acerca del psicopedagogo laboral y el aprendizaje de los adultos dentro de este ámbito, como así también en recopilar información acerca del rol del psicopedagogo laboral en su ámbito de desempeño.

Según Hurtado (1998) el cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.

Dichas preguntas están orientadas hacia un objetivo determinado, que es recabar información sobre el rol del psicopedagogo dentro del ámbito laboral y su vinculación con el área de Recursos Humanos de empresas y organizaciones a las cuales está adscrito.

Procedimiento

La toma del instrumento de validación o entrevistas se realizó mediante el formulario de GOOGLE FORMS que se envió a cada informante vía mail. Dicho instrumento consta de preguntas semiestructuradas acompañadas de interrogantes cerrados y de opciones con el fin de recabar la mayor cantidad de respuestas posibles que ayuden a explicar las preguntas de investigación que se han propuesto sobre el tema.

Una vez finalizada esta primera etapa, el investigador procesa los datos de cada entrevista, utilizando un código que permita identificar a cada informante, preservando su anonimato con el propósito de garantizar la objetividad de la investigación. Finalmente, el investigador realizará el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas, clasificando la información de acuerdo con los participantes y los temas abordados. Esto podrá hacerlo mediante la creación de categorías que faciliten el análisis

Utilización del consentimiento informado y explicitación del contenido del mismo.

El consentimiento informado está formado por los datos de la investigación, como son: título de la investigación, objetivo de la misma, fecha

de administración y explicación de que con su autorización se van a poder utilizar sus respuestas para dicho trabajo, dejando en claro que es anónima, en donde se preservará su identidad.

El consentimiento informado fue entregado a los entrevistados de forma online, el cual lo firmaron, escanearon y volvieron a entregar por medio del mail.

RESULTADOS

Empleados de planta

CATEGORÍA 1: Conocimiento sobre la psicopedagogía laboral en ámbitos laborales- organizacionales.

En lo que respecta a esta categoría la mayoría de los encuestados desconoce lo que significa la psicopedagogía laboral, respondiendo negativamente a esta pregunta. Solo un encuestado refiere que la psicopedagogía laboral resulta ser un apoyo ante los problemas de convivencia que se puedan presentar dentro de la empresa en beneficio de mantener un buen clima laboral.

CATEGORÍA 2: Existencia de un área de capacitación y desarrollo en la empresa.

En lo que respecta a esta categoría todos los encuestados refieren la existencia de un área de capacitación y desarrollo dentro de su empresa.

CATEGORÍA 3: Tareas realizadas en el área de capacitación.

La totalidad de los encuestados indican la realización de cursos vinculados a la seguridad en el trabajo. Por otra parte, la mitad de los encuestados refiere a realización de cursos vinculados al desarrollo de los diferentes roles dentro de la empresa. Cabe destacar que ninguno de los encuestados explicó en detalle en qué consisten estas tareas

CATEGORÍA 4: Apreciación sobre el rol del psicopedagogo laboral en la empresa.

La totalidad de los encuestados tiene una apreciación positiva sobre el rol del psicopedagogo laboral, coincidente con el concepto que fue brindado por el investigador. Al justificar sus respuestas las opciones son variadas, la mayoría se refirió al rol del psicopedagogo como una ayuda extra en cuanto a la realización correcta del trabajo.

CATEGORÍA 5: Relación entre el psicopedagogo laboral y el rendimiento del personal.

La totalidad de los entrevistados respondió afirmativamente en cuanto a que el rol del psicopedagogo puede fortalecer el rendimiento del personal. La mayoría se refirió a que dicho rol podría reforzar su desempeño en cuanto a la enseñanza de herramientas de trabajo, en la socialización de información interna de la empresa, en el desarrollo de habilidades blandas y en capacitaciones al personal para evitar su reducción y rotación.

Ninguno de los entrevistados desarrolló alguna otra situación fuera de las que estaban planteadas en la entrevista.

CATEGORÍA 6: Importancia del psicopedagogo laboral en ámbitos organizacionales.

La totalidad de los entrevistados respondió de forma afirmativa en cuanto a la importancia de la intervención de un psicopedagogo en el ámbito laboral.

Empleados de Recursos Humanos

CATEGORÍA 1: Conocimiento sobre la psicopedagogía laboral en ámbitos laborales- organizacionales

La mayoría de los encuestados afirman conocer la psicopedagogía laboral. A continuación, se cita al empleado N°2 en donde se refiere a la misma

como: “Creo que es sumamente necesario contar con herramientas como la psicopedagogía para poder encontrar perfiles, funciones, bienestar, y en consecuencia hacer efectivo el rol de los Recursos Humanos con los que cuenta una empresa”.

Solo un encuestado desconoce la profesión, respondiendo negativamente.

CATEGORÍA 2: Existencia de un área de capacitación y desarrollo en la empresa.

En lo que respecta a esta categoría la totalidad de los encuestados refieren la existencia de un área de capacitación y desarrollo dentro de su empresa.

CATEGORÍA 3: Tareas realizadas en el área de capacitación.

La mayoría de los encuestados se refieren a que se realizan cursos sobre seguridad en el trabajo, así como capacitaciones internas relacionadas con el desarrollo de diferentes roles dentro de la empresa. Citando al encuestado N° 2 se pueden destacar otras capacitaciones realizadas dentro del entorno laboral como: “Capacitación en cuanto a calidad de los productos, a procesos de trabajo, a la coordinación de producción, etc.”

CATEGORÍA 4: Apreciación sobre el rol del psicopedagogo laboral en la empresa

La totalidad de los encuestados tiene una apreciación positiva sobre el rol del psicopedagogo laboral, coincidente con el concepto que fue brindado por el investigador. Se destaca la importancia del rol del psicopedagogo laboral a la hora de realizar las capacitaciones y la selección del personal.

CATEGORÍA 5: Relación entre el psicopedagogo laboral y el rendimiento del personal

La totalidad de los entrevistados respondió afirmativamente en cuanto a que el rol del psicopedagogo puede fortalecer el rendimiento del personal, realizando actividades que integren tareas como la socialización de información interna de la empresa y reforzar el desarrollo de las habilidades blandas. A continuación, se cita al encuestado N°4 en donde expone su punto de vista en cuanto al desempeño del psicopedagogo laboral dentro de la empresa: “ayudaría en el desarrollo de habilidades personales, carrera laboral de los profesionales, desafíos en el desarrollo de la empresa y adaptación a los cambios externos”.

CATEGORÍA 6: Importancia del psicopedagogo laboral en ámbitos organizacionales

La totalidad de los entrevistados respondió de forma afirmativa en cuanto a la importancia de la intervención de un psicopedagogo en el ámbito laboral.

DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se presenta la discusión de los resultados de esta investigación. En primer lugar, se observa que los objetivos planteados se cumplen en su totalidad a partir de las respuestas dadas por los encuestados que participaron en este estudio. En cuanto al objetivo general: “Analizar el rol del psicopedagogo laboral en empresas y organizaciones”, se evidencia que, si bien el primer grupo de encuestados correspondiente a los empleados de planta, no identificó inicialmente el significado de la psicopedagogía laboral, una vez que se les proveyó la información que apuntaba a su definición, todos destacaron el impacto positivo que este profesional tiene en el entorno laboral donde se desenvuelven.

De igual modo, la totalidad de los encuestados coincide en identificar el rol de este profesional con tareas de capacitación y contención en los entornos donde trabajan. Por otra parte, el grupo correspondiente a los empleados de RR HH de la empresa fueron muy comunicativos al explicar en detalle y analizar el rol del psicopedagogo laboral en empresas y organizaciones. La mayoría de las definiciones dadas por parte de los miembros de este segundo grupo coinciden con lo referido en los antecedentes de esta investigación acerca del rol de este profesional en contextos laborales.

Al respecto, cabe destacar lo establecido por González (2019) al afirmar que la presencia de la psicopedagogía en los ámbitos laborales afianza los procesos de aprendizaje que se desarrollan y gestionan en dichos espacios, exponiendo que el entorno laboral es un “laboratorio social” donde confluyen las ideas de comunidad, cultura, productividad y organización, siendo el psicopedagogo laboral un profesional que ayuda al buen desenvolvimiento de quienes se desarrollan en ese contexto mediante actividades de capacitación para el trabajo y de contención para optimizar el clima laboral.

En cuanto al cumplimiento de los dos siguientes objetivos específicos de esta investigación: “Determinar los aspectos de importancia de la psicopedagogía laboral en cuanto al bienestar de los trabajadores de las empresas y de las organizaciones sociales” y “Dar a conocer la relevancia de la presencia de un psicopedagogo dentro del departamento de recursos humanos de una empresa o de una organización”. Estos se cumplen a partir de los resultados que se evidencian en este trabajo.

En este sentido, tanto los empleados de planta como los de Recursos Humanos resaltan la importancia de contar con un psicopedagogo laboral en la empresa que contribuya a promover el bienestar de sus trabajadores. Esto coincide con lo expuesto en otro de los antecedentes de esta investigación, el trabajo de Burgos Cárdenas y Orozco Fernández (2020), referido al abordaje del psicopedagogo laboral y su rol como mediador ante situaciones de estrés que puedan presentarse en las empresas. En esta investigación se analiza el rol del psicopedagogo laboral en la contribución de la mejora de la calidad de vida de los empleados mediante tareas de contención y apoyo emocional para evitar el estrés laboral.

Entre los resultados de la investigación referida se destaca la importancia de que en las empresas y organizaciones se implemente una política de gestión de la salud y seguridad laboral para mejorar el rendimiento de sus trabajadores. Igualmente, este trabajo expone la necesidad de abordar las distintas fuentes de estrés laboral a través de reforzamientos sociales que promuevan mayor bienestar a los trabajadores, así como la aplicación de incentivos a estos que contribuyan a un mayor compromiso con la institución, aumentando la productividad.

A manera de síntesis, se evidencia en los resultados que la mayoría de los empleados de planta desconoce lo que es la psicopedagogía laboral, sin

embargo, una vez que leen la información sobre el tema que se les provee en el cuestionario, expresan una apreciación positiva sobre el rol del psicopedagogo laboral y su desempeño dentro de la empresa, refiriéndose a que este puede fortalecer el rendimiento del personal en cuanto a la enseñanza para la realización correcta del trabajo, desarrollo de las habilidades blandas y beneficio para mantener el buen clima laboral.

Por otra parte, en cuanto a los empleados de RR HH, la realidad es diferente, pues la mayoría afirmó conocer sobre la psicopedagogía laboral, relacionándola con el profesional que trabaja por lograr bienestar entre los empleados de la empresa, también asocian al profesional que ejerce la psicopedagogía laboral con quien tiene a su disposición herramientas para poder encontrar perfiles y funciones dentro de la empresa, sugiriendo su capacitación y refuerzo de las habilidades personales de los empleados, así como quien aborda los diferentes desafíos en el desarrollo de la empresa y adaptación a los cambios externos.

Finalmente, el tercer objetivo de esta investigación: “Informar acerca de las características del aprendizaje del adulto en su entorno laboral”, también se cumple a partir de los resultados que se presentan, pues, tanto los empleados de planta como los de Recursos Humanos destacan, dentro de las funciones del psicopedagogo laboral, su indiscutible rol como capacitador del personal en las tareas referidas al entorno del trabajo.

Asimismo, varias de las investigaciones expuestas en los antecedentes de este trabajo dan cuenta de ello. En primer lugar, se refiere la investigación de Rosales Mandujano (2020), en la que se evidencia la importancia de contar con un psicopedagogo laboral que pueda brindar apoyo en los procesos de selección, capacitación y orientación en los entornos laborales. De igual modo,

se menciona el trabajo de Huanca y Vargas (2020) que revela entre sus hallazgos más destacados la importancia de contar con un psicopedagogo laboral en empresas y organizaciones que promueva la formación y asesoramiento del personal, formando esto parte integral de la estructura organizativa de las empresas al potenciar el aprendizaje adulto de quienes trabajan en las empresas y organizaciones. Finalmente, se expone la investigación de Cardozo (2021) sobre la opinión que tienen los empleados de Recursos Humanos sobre el rol que ocupa el psicopedagogo laboral en los entornos de trabajo, resaltando la función que cumplen estos profesionales como los encargados de las personas en situación de aprendizaje laboral. En esta investigación se concluye que el psicopedagogo laboral es un actor clave en la orientación y asesoramiento de diversas tareas que realizan los trabajadores, destacando el aprendizaje colaborativo entre los trabajadores y las empresas. Sin duda que estos profesionales de la psicopedagogía laboral contribuyen mediante el aprendizaje adulto a mejorar la productividad, así como al fortalecimiento y permanencia en condiciones óptimas de los empleados.

Para concluir, los resultados de esta investigación evidencian la identificación que realizan los empleados de planta y los de RRHH de la empresa analizada sobre el rol que ocupa el psicopedagogo laboral en cuanto a las tareas de capacitación y de contención, destacando dos áreas esenciales: la del aprendizaje adulto y la del fortalecimiento del aspecto emocional. Ambos fueron aspectos abordados en los objetivos de este trabajo y respondidos en los apartados anteriores.

APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a este apartado son varios los aportes y contribuciones que se realizan; el primero de ellos tiene que ver con que esta investigación aporta a futuros trabajos que se realicen sobre la psicopedagogía laboral en una empresa ubicada en la provincia de Buenos Aires, ya que, indudablemente, este trabajo será un antecedente reciente para futuras investigaciones sobre esta problemática.

Otra de las contribuciones más destacadas tiene que ver con los hallazgos que este trabajo presenta, especialmente el referido a la poca información que tienen los empleados de planta de la empresa analizada sobre la psicopedagogía laboral en sí y el rol que ocupan los profesionales de la psicopedagogía en este ámbito. Esto da pie a propuestas futuras por parte de otros investigadores que se relacionen con la capacitación al personal de planta de empresas y organizaciones sobre el rol que cumplen los psicopedagogos laborales en el aprendizaje adulto y en la contribución del bienestar laboral.

Finalmente, uno de los mayores aportes de este trabajo tiene que ver con la promoción de profesionales de la psicopedagogía que se desempeñen en ámbitos laborales y organizacionales dentro del área de Recursos Humanos, pues esta profesión se destaca por el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida, siendo el aprendizaje adulto junto con el desarrollo de habilidades blandas un aspecto esencial que se destaca en investigaciones actuales sobre el mundo del trabajo.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Como limitaciones de esta investigación, se destacan dos aspectos que dificultaron, de alguna manera, la realización de este trabajo. En primer lugar, fue complejo hallar antecedentes recientes sobre el tema, pues la mayoría de las investigaciones encontradas databan de fechas anteriores a los cinco años exigidos de antigüedad para exponer en el estado del arte. Las bases de datos que proveían información en el área no siempre presentaban trabajos sobre el tema en los últimos años.

La segunda limitación que existió al momento de realizar este trabajo tuvo que ver con la poca información brindada por los empleados de planta de la empresa analizada, debido a los pocos conocimientos formales que estos tenían sobre la psicopedagogía laboral; sin embargo, mediante la explicación dada por el investigador sobre el significado de la psicopedagogía laboral, ellos pudieron relacionarlo con tareas que realiza el empleado de Recursos Humanos de la empresa. Esta limitación evidencia la necesidad de abordar este tema en futuras investigaciones.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

- Realización de una charla informativa para los empleados sobre cuál va a ser el rol del psicopedagogo dentro de la empresa, para que de esta forma sepan cómo interactuar con el mismo y cómo éste va a poder ayudarlos.
- Efectuar observaciones de los empleados en sus trabajos para poder dilucidar si existen problemas de aprendizajes latentes y abordar los mismos.
- Organizar pequeños encuentros con los empleados para crear una zona de confort y así poder tener más acceso a ellos. Dándoles la confianza de informar acerca de cualquier dificultad relacionada con el trabajo.
- Llevar a cabo distintos talleres para tratar las habilidades sociales, teniendo como objetivo principal el trabajo en equipo y el desarrollo de las habilidades propiamente dichas.
- Ejecutar programas de capacitación para cada área, y así lograr un mayor rendimiento de los empleados.

REFERENCIAS

- Baeza, S. (2015). *Psicopedagogía, escenarios actuales y proyecciones hacia el futuro*. Educa
- Benavides Soza, D., Salmerón Zapata, J. (2003). *Gestión de Recursos Humanos*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Burgos Cárdenas, A y Orozco Fernández, I. (2020). Síndrome de Burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicación Técnico-Tecnológicas*, 2, (1), 78-86.
- Cardemil, C. (2001). *Procesos y condiciones en el aprendizaje de adultos. Jornada Nacional de Supervisores. Supervisión para el aprendizaje de calidad y oportunidades para todos*. Educación Rural. Ministerio de Educación, Chile.
- Cardoso, Patricia (2018). *El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de San Martín, Argentina.
- Castro Miranda, G., Hernández Botello L & López Silva L. (2023). El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía Laboral. *Revista Electrónica Opuntia Brava*, 15, (2), 42-51.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Mc-Graw Hill.
- D'anna, S & Hernández, L (2006). *Introducción a la Psicopedagogía Laboral*. Editorial Aprendizaje Hoy.
- Ferrero, Magali (2017). *Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral*. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Goleman Daniel (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Gómez Mejía, Balkin & Cardy. (1997). *La empresa y su organización*.

- Gonzalez Guirao, C. (2022). *Programa de intervención psicopedagógica "Liderazgo empresarial"*. [Tesis de grado]. Universidad Autónoma de Chiapas. México.
- González, J. E. (2019). *La psicopedagogía como catalizador "humanizante" en contextos laborales*. [Tesis de grado]. Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia.
- Huanca F y Vargas M. A. (2022). *Psicopedagogía laboral: un análisis de las intervenciones realizadas desde el sector de recursos humanos de diferentes empresas*. [Tesis de grado]. Universidad del Gran Rosario. Argentina.
- Ley 9970/86. Competencias del título de psicopedagogo en la provincia de Santa Fe. Santa Fe, 26 de noviembre de 1986.
- Müller, M (1993). *Aprender para ser: Principios de psicopedagogía clínica*. Bonum.
- Orellana Puente, S. (2022). *Fundamentos de la Andragogía y procesos cognitivos en personas adultas*. *Revista Ciencia & Sociedad*, 2 (3), 218-231.
- Parra-Penagos, C., & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. *Rev. investig. desarro. innov*, 6(2).
- Pichón Tzompantzi C. (2014). *Orientación profesional y orientación laboral*. [Tesis de grado]. Universidad Autónoma de Puebla. México.
- Prado, J.F. (2021). *La educación de adultos: un acercamiento desde el aprendizaje transformacional*. *Conrado. Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 17 (78), 140-144.
- Resolución N° 2473/84. Competencias del título de psicopedagogo. Buenos Aires, 2 de noviembre de 1984.
- Rosales Mandujano F. D. J (2020). *La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo*. *PAG. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 7 (14), 63-70.

Rueda Contreras, C; Jiménez Almaguer, K; Sánchez Tovar, Y. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-ministro*, (27), 5-26.

Sánchez Lima, Claudia Noelia. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 71-81.

Zaballa Gomaríz, P. E., Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo*, 8 (1), 29-41.

ANEXOS

Formulario de consentimiento informado

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Ciencias Sociales de UFLO Universidad, desean conocer **“La importancia y el aporte de la psicopedagogía laboral en organizaciones y empresas”**. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre: **“La importancia y el aporte de la psicopedagogía laboral en organizaciones y empresas”**. 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 Psicología 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:

Aclaración:

DNI:

Firma Profesional Informante:

Aclaración:

DNI:

Fecha:

Modelo de entrevistas

Sexo:

Edad:

Nacionalidad:

Estudios:

Rol dentro de la empresa:

Preguntas para entrevistas

Empleados de Recursos Humanos

1. ¿Escuchó hablar de la psicopedagogía laboral en ámbitos laborales-organizacionales?

Si

No

2. En caso de haber contestado sí, ¿puede desarrollar brevemente su respuesta?

3. ¿En la empresa donde usted trabaja existe un área de capacitación y desarrollo?

Si

No

4. ¿Qué tipos de tareas se realizan vinculadas al área de capacitación?

- Cursos internos relacionados al desarrollo de diferentes roles dentro de la empresa.
- Cursos referidos a la seguridad en el trabajo
- Talleres a cargo de consultoras externas sobre habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc.)
- Cursos orientados a cambios institucionales.
- Otras

5. En caso de haber tildado la opción "otras" en la pregunta número 4, ¿Podría definir alguna brevemente?

6. Teniendo en cuenta que la psicopedagogía laboral se encarga del estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral, en donde el psicopedagogo realiza tareas de selección, capacitación y asesoramiento en temas ocupacionales y laborales, como así también de detección de dificultades que puedan surgir en relación a la tarea o al contexto laboral. ¿Considera que este rol podría desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral donde usted trabaja?

Si

No

7. Justifique brevemente su respuesta a la pregunta 6

8. ¿Cree que un psicopedagogo puede fortalecer el rendimiento del personal?

Si

No

9. Si su respuesta anterior es afirmativa ¿En qué situaciones lo consideraría?

- En la enseñanza de herramientas de trabajo
- En la socialización de información interna de la empresa
(comunicaciones internas, normativas, noticias sobre la empresa, etc)

- En el desarrollo de habilidades blandas
- En capacitaciones al personal para evitar su reducción y rotación
- Otras

10. En caso de haber tildado la opción “otras” en la pregunta número 9, ¿Podría definir alguna situación brevemente?

11. A partir de la entrevista realizada, ¿considera de importancia que un psicopedagogo intervenga en ámbitos organizacionales?

Si
No

Empleados de planta

1. ¿Escuchó hablar de la psicopedagogía laboral en ámbitos laborales-organizacionales ?

Si

No

2. En caso de haber contestado sí, ¿puede desarrollar su respuesta?

3. ¿En la empresa donde usted trabaja existe un área de capacitación y desarrollo?

Si

No

4. ¿Qué tipos de tareas se realizan vinculadas al área de capacitación?

- Cursos internos relacionados al desarrollo de diferentes roles dentro de la empresa.

- Cursos referidos a la seguridad en el trabajo
- Talleres a cargo de consultoras externas sobre habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc)
- Cursos orientados a cambios institucionales.
- Otras

5. En caso de haber tildado la opción "otras" en la pregunta número 4, ¿Podría definir alguna brevemente?

6. Teniendo en cuenta que la psicopedagogía laboral se encarga del estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral, en donde el psicopedagogo realiza tareas de selección, capacitación y asesoramiento en temas ocupacionales y laborales, como así también de detección de dificultades que puedan surgir en relación a la tarea o al contexto laboral. ¿Considera que este rol podría desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral donde usted trabaja?

Si

No

7. Explique brevemente el porqué de su respuesta a la pregunta 6

8. ¿Cree que un psicopedagogo puede fortalecer el rendimiento del personal?

Si

No

9. Si su respuesta anterior es afirmativa ¿En qué situaciones lo consideraría?

- En la enseñanza de herramientas de trabajo

- En la socialización de información interna de la empresa
(comunicaciones internas, normativas, noticias sobre la empresa, etc)
- En el desarrollo de habilidades blandas (trabajo en equipo, flexibilidad para adaptarse a los cambios, aceptación de nuevos desafíos en la empresa)
- En capacitaciones al personal para evitar su reducción y rotación
- Otras

10. En caso de haber tildado la opción "otras" en la pregunta número 9, ¿Podría definir alguna situación brevemente?

11. ¿Cree que un psicopedagogo laboral puede ayudarlo a desarrollar habilidades sociales que mejoren su rendimiento laboral?

Si

No

Formulario de autorización

para la publicación de obras en el repositorio digital institucional de la
uflou 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:

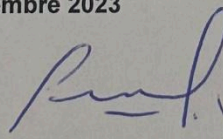
Desde la fecha: diciembre 2023

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación

Otro plazo mayor detallar/justificar

Lugar y fecha: Saladillo, diciembre 2023

Firma y aclaración del autor:

 YANCE JENNIFER