



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

La intervención del psicopedagogo en el área de recursos humanos

Estudiante: Castorina, Ariana Ornella.

Legajo: 34696.

Director/es: Apellido/s, Nombre/s: Lic. Perez Lugones, María Florencia.

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

2025

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 4-0 internacional que 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 en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI []

A partir de otra fecha, especificar: ... / ... / ...

Lugar y fecha: Buenos Aires. 15/09/2025

Firma y aclaración del autor:



Castorina Ariana Ornella

Índice

Resumen	5
Introducción	6
1. Delimitación del objeto de estudio	6
1.2 Planteo del Problema / Justificación	7
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Supuestos Básicos De Investigación	9
Estado del Arte	10
Marco Teórico	17
3.1 Psicopedagogía	17
3.2 Psicopedagogía laboral	19
3.3 Recursos Humanos	22
3.4 Psicopedagogía en empresas u organizaciones	23
3.5 Intervenciones Psicopedagógicas dentro del ámbito empresarial	25
3.5.1 Selección de personal	25
3.5.2 Capacitación	26
3.5.3 Asesoramiento ocupacional y orientación laboral	28
3.5.4 Diagnóstico organizacional	29
3.5.5 Gestión de conflictos	30
3.5.6 Evaluación y mejora del clima laboral	31
3.5.7 Diseño de políticas de inclusión y diversidad	32
Método	35
4.1 Diseño de estudio	35
4.2 Participantes	35
4.3 Muestra	35
4.4 Criterios de inclusión y exclusión	36
4.5 Instrumentos	36
4.6 Procedimiento explicitando cómo serán contactados los participantes y análisis de datos que serán realizados	36
4.7 Utilización del consentimiento informado y explicitación del contenido del mismo	37

Resultados	38
Datos generales de los profesionales	38
Preguntas	39
Discusión	46
Conclusión	50
Aportes y contribuciones de la investigación	52
Limitaciones de la investigación	53
Propuestas de intervención	55
Referencias	56
Anexo/s	60
Formulario de consentimiento informado	60
Cuestionario para los psicopedagogos laborales	62

Resumen

“La intervención del psicopedagogo en el área de recursos humanos”

La investigación tuvo como propósito indagar y precisar las incumbencias del psicopedagogo en el área de recursos humanos. Para cumplir con el objetivo, se realizaron cuestionarios a trece psicopedagogos con experiencia en el sector.

La metodología adoptada en el trabajo fue de análisis cualitativo de índole empírico que presentó un diseño fenomenológico.

Los resultados que se obtuvieron demostraron que hay una predominancia de género femenino en el área, a su vez, hubo diversidad en cuanto a las edades y años de ejercicio profesional. Además, se registró que las participantes se desempeñan tanto de forma independiente como en empresas.

A partir del análisis de los hallazgos, se evidencia la gran importancia del trabajo interdisciplinario y que la psicopedagogía laboral no se limita al proceso de selección de personal, capacitación y/o asesoramiento laboral, sino que comprende más funciones y áreas de intervención.

En conclusión, la psicopedagogía laboral se encuentra actualmente en proceso de consolidación, debido a que no es totalmente reconocida en los ámbitos empresariales. Sin embargo, el profesional en el área de recursos humanos, basado en sus conocimientos y herramientas, puede generar aportes y contribuciones significativas en diversos sectores de la organización.

Palabras claves: Psicopedagogía laboral. Incumbencias. Recursos humanos. Trabajo interdisciplinario.

Introducción

1. Delimitación del objeto de estudio

La presente investigación presentó como objetivo principal indagar cuales son las intervenciones del psicopedagogo en el área de recursos humanos. La misma fue cualitativa de carácter empírico con un diseño fenomenológico.

Para alcanzar el propósito, se llevaron a cabo cuestionarios anónimos a psicopedagogos laborales que contaran con experiencia en el ámbito. Por otro lado, se revisó información de los libros e investigaciones ya existentes sobre la psicopedagogía laboral para poder complementar lo mencionado anteriormente.

La investigación entonces tuvo como finalidad explicar y hacer visible las funciones que puede desempeñar un psicopedagogo en el ámbito laboral desde el sector de recursos humanos.

La psicopedagogía tiene como objeto de estudio a la persona en situación de aprendizaje. Se ocupa de sus características y cómo los factores influyen en el mismo. A su vez, busca estrategias para que los sujetos tengan y vivencien experiencias de aprendizaje que le sean valiosas, significativas y positivas. (Müller, 2008).

Tiempo atrás esta profesión se destacaba por su trabajo en el ámbito educativo y clínico, luego, a medida que pasaron los años la psicopedagogía comenzó a abarcar diversas áreas. A partir de los años '80 comenzaron a haber avances en relación a la tecnología que hizo que surgieran demandas en la sociedad sobre todo en el mercado laboral, por lo que se requería asesoramiento para aquellos que presentaban necesidades en incorporación laboral o ya inmersos en su labor. Es en este contexto en donde surge la psicopedagogía laboral,

atendiendo y dando respuestas a las necesidades que puede presentar un adulto en el ámbito de trabajo. (D'Anna & Hernández, 2006).

Por otro lado, en relación al término de recursos humanos, Dessler y Varela (2009), refieren que los profesionales que estén en dicho ámbito, se deben encargar de reclutar, capacitar, evaluar y brindar un espacio estable y seguro. También deben garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores que pertenecen a la organización. Es decir, una de las incumbencias de quienes pertenecen a esta área deben estudiar y analizar los puestos de trabajo para luego poder seleccionar a los candidatos correspondientes. Otra de las funciones está vinculada a realizar programas de capacitación para los actuales y nuevos empleados, así como también evaluar su desempeño en el puesto.

Entonces ¿Cuál es el rol del psicopedagogo en el área de recursos humanos?

1.2 Planteo del Problema / Justificación

La investigación tiene como propósito poder visibilizar y poner de manifiesto el rol que tiene un psicopedagogo laboral en el área de recursos humanos y la importancia que tiene su labor. Debido a que la misma es una profesión un tanto reciente y quizás aún no cuenta con el mismo reconocimiento que tienen otras ocupaciones. También puede que genere confusión en las personas sobre cuál es el rol del psicopedagogo en este ámbito y cómo es que puede ayudar a los trabajadores y/o empresas. Por lo tanto, este trabajo busca brindar una comprensión más amplia sobre esta disciplina y su valiosa contribución.

Es primordial que se conozca sobre el valor que tiene la psicopedagogía y cuál es su función, dado que su trabajo es esencial porque puede ofrecer, por ejemplo, herramientas y estrategias para la mejora del clima laboral y a su vez, cooperar en el bienestar del trabajador.

Es decir, es necesaria esta labor para que se pueda optimizar el rendimiento, desempeño y desarrollo del empleado en su puesto laboral.

Rojas (2019), en su investigación, determina que, en base de la experiencia de los entrevistados, se puede inferir que, el 50% de las empresas tiene conocimiento sobre la existencia y el alcance del psicopedagogo laboral.

“Debemos promocionarnos a través del estudio y dedicación para que el público sepa que, además de trabajar con niños, estamos habilitados a hacerlo en todas las etapas de la vida que se encuentren atravesadas por el aprendizaje, sea este consciente o inconsciente” (Civietelli, 2016, p.59).

Tanto el resultado que llegó la autora Rojas (2019), como la afirmación de Civietelli (2016), demuestran la necesidad de que los profesionales de psicopedagogía que trabajan en el área laboral, visibilicen su labor para que la comunidad comprenda que su campo de acción no se limita únicamente al trabajo con infantes, sino que abarca todas las etapas de la vida. En este caso, la psicopedagogía laboral se convierte esencial para optimizar el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores en el espacio de trabajo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Indagar cuales son las intervenciones del psicopedagogo en el área de recursos humanos.

1.3.2 Objetivos específicos

- Precisar cuáles son las incumbencias del psicopedagogo laboral.

- Explicar la importancia del trabajo interdisciplinario en el área de recursos humanos.

1.4 Supuestos Básicos De Investigación

- ¿Se percibe el reconocimiento del psicopedagogo dentro de las organizaciones?
- ¿La participación del profesional impacta en los procesos de aprendizaje de los trabajadores en el ámbito empresarial?
- ¿Qué otras intervenciones pueden implementarse en el ámbito organizacional, además de la selección de personal, la capacitación y el asesoramiento laboral?

Estado del Arte

En el último tiempo se llevaron a cabo diversas investigaciones que brindan una comprensión más profunda y detallada sobre el rol y las diferentes intervenciones que puede desempeñar el psicopedagogo en el ámbito laboral. Estos estudios permiten analizar su función dentro del área de recursos humanos y reconocer su influencia y efecto de las posibles funciones que puede realizar.

Asimismo, se incluyen tres trabajos con una antigüedad mayor a cinco años, su incorporación se justifica por la importancia de sus aportes, dado que permite ampliar la temática abordada.

Civitelli, A. (2016). “El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación de personal” Trabajo de grado. Universidad Abierta Interamericana. Argentina.

La investigación tuvo una modalidad de discusión teórica. Su objetivo general fue destacar la importancia que tienen las intervenciones del psicopedagogo en el ámbito laboral. Para poder responder dicho propósito, se efectuaron entrevistas a psicopedagogos laborales y a profesionales que pertenecieran al sector de recursos humanos.

Las evidencias expresan que el profesional tiene diversas funciones en el área de recursos humanos. Puede ser desde consultor externo o ser parte de la empresa. Sus intervenciones están vinculadas con la selección de personal, capacitación, diagnóstico organizacional y asesoramiento ocupacional y laboral.

Cardoso, P. (2018). “El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos.” Trabajo fin de grado. Universidad Nacional de San Martín. Argentina.

La investigación presentó un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo. Su finalidad fue indagar sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas a partir del punto de vista y conocimientos que poseen los trabajadores que pertenecen al ámbito de recursos humanos. Para cumplir este objetivo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a empleados de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires.

Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los empleados comprenden que el rol del psicopedagogo es importante, dado que, puede colaborar en el aprendizaje del trabajador y en los vínculos laborales. Por otra parte, expresan que el profesional puede desempeñarse en los procesos de selección y capacitación de personal.

La investigación es relevante debido a que, brinda información acerca del conocimiento que se tiene sobre el rol del psicopedagogo y como es su intervención en el ámbito laboral.

Rojas, R.M. (2019) “El abordaje de la psicopedagogía laboral para la inclusión de personas con discapacidad en empresas” Trabajo fin de grado. Universidad de Flores. Argentina.

La investigación presentó un enfoque cualitativo de tipo no experimental descriptiva y correlacional. El propósito de la misma fue conocer, mediante entrevistas realizadas a psicopedagogos laborales y empresas, las intervenciones que tiene el profesional en dicho ámbito y saber si éstas se pueden emplear para crear los apoyos que incrementen la inclusión de personas con discapacidad.

Se considera valioso para el trabajo dado que, se llegó a la conclusión de que es probable que la participación del profesional en áreas empresariales coopere en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Ortiz, P. B. (2020) “Influencia de las intervenciones Psicopedagógicas en equipos de trabajo en entornos laborales y/u organizacionales” Trabajo fin de grado. Universidad de Flores. Argentina.

La investigación contó con un enfoque cualitativo con un diseño etnográfico-transversal, debido a que, se realizó un estudio mediante entrevistas a un grupo determinado. Su objetivo fue averiguar y mencionar cuales son los roles que puede tener un profesional en psicopedagogía en el sector laboral.

Es importante el aporte que brinda porque da a conocer las distintas intervenciones que puede llevar a cabo el profesional. Se concluye que desde el área de recursos humanos puede desempeñar varias tareas, como consultor externo o como miembro de la empresa. Sus intervenciones pueden estar vinculadas con el clima laboral, realizar un diagnóstico organizacional y asesorar, entre otras funciones.

Rosales Mandujano, F, J. (2020) “La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo” Revista iberoamericana de producción académica y gestión educativa. México.

Se realizó una revisión bibliográfica en relación a la psicopedagogía laboral. La finalidad fue definir, mencionar y describir sus funciones, pero a su vez, plantear la importancia y necesidad de la misma dado que, en dicha universidad no cuentan con el área ni personal que desempeñe el quehacer de un psicopedagogo laboral.

La conclusión a la que se llega es que, el rol del profesional ayuda en el proceso de selección, capacitación y en la orientación laboral de sus trabajadores. Manifiesta que, una de las incumbencias es asegurarse de que el empleado se adapte a su entorno y logre potenciar sus habilidades para ejercer su deber.

Es de gran utilidad para la investigación dado que, se puede identificar y clasificar cuáles son las tareas que puede desempeñar un psicopedagogo en el ámbito laboral y la importancia que tiene su rol en el área.

Huanca, F.S.M & Vargas, M.A. (2022) “Psicopedagogía laboral: un análisis de las intervenciones realizadas desde el sector de recursos humanos de diferentes empresas” Trabajo de fin de grado. Universidad del Gran Rosario. Argentina.

El presente trabajo adoptó un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo no experimental, en donde se hicieron entrevistas semiestructuradas a psicopedagogos que pertenecen en el área laboral. Los propósitos eran investigar y detallar las intervenciones que puede tener el profesional en el sector de recursos humanos.

Las conclusiones de esta investigación expresan que el psicopedagogo en dicho ámbito puede seleccionar y capacitar al personal, como también asesorar a los integrantes que conforman la empresa. La intervención va a depender siempre de la problemática que se presente.

Es relevante para la investigación porque se puede profundizar cuáles son los roles que puede llevar a cabo el psicopedagogo laboral en el área de recursos humanos y cómo es su vínculo con la empresa.

Miranda et al. (2023). “El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía Laboral” Opuntia Brava. Cuba.

La investigación presentó como objetivo analizar la necesidad de incorporar al psicopedagogo en el entorno empresarial, así como sus funciones y deberes. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica sobre la psicopedagogía laboral. A la conclusión que se arribó es que las herramientas que utiliza el profesional favorecen tanto a la empresa como a

los trabajadores, ya sea para los procesos de selección de personal, capacitación y orientación laboral.

Manrique, M, J. (2023) “Conflictos. Resolución y capacitación en una empresa de Mendoza” Universidad católica Argentina.

Se tuvo como objetivo averiguar si los empleados que pertenecen a la estación de servicio Axion en la provincia de Mendoza, poseen las estrategias y recursos necesarios para abordar y solucionar los conflictos que se presenten en el ámbito laboral.

Dicha investigación es de carácter cuantitativo y empírico. Para llevarla a cabo, se utilizó un formulario no estandarizado con preguntas cerradas. Los resultados manifestaron que la mayoría de los empleados de la empresa expresaron que se les proporcionó recursos para el manejo de los conflictos.

Por otra parte, se visibilizó que los principales problemas se deben a las diversas formas de trabajo de cada uno y la mala comunicación. Se expone la importancia de la capacitación, dado que, se les puede brindar herramientas para reconocer el conflicto y cómo gestionarlo. También, mediante la formación se les puede ofrecer información sobre las diferentes formas que hay de comunicación, con el fin de prevenir tensiones de este tipo.

El trabajo es significativo porque brinda información de cómo los conflictos pueden afectar el clima laboral y que los empleados pueden no contar con las herramientas para abordarlos. En este punto, el rol del profesional es importante debido a que, una de sus intervenciones puede ser ejecutar capacitaciones en base a las necesidades que presente la empresa.

Balerio, D. D. (2024). “El rol del psicopedagogo en el ámbito de la capacitación de personal” Trabajo fin de grado. Universidad de Flores. Argentina.

Este trabajo tuvo como objetivo visibilizar la importancia que tiene el psicopedagogo

en el área de capacitación en empresas u organizaciones.

Dicha investigación contó con un enfoque mixto, que integró tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Se realizaron entrevistas semiestructuradas y encuestas a partir de un cuestionario a psicopedagogos que pertenecen al área laboral y profesionales del sector de recursos humanos.

Los resultados reflejaron que la participación del profesional en el área de capacitación es muy significativa, dado que, por un lado, su rol se destaca en relación al plan de estrategias que se presentan en las formaciones y a su vez, se observa a los trabajadores con mayor compromiso y responsabilidad.

Otro hallazgo es que, es muy relevante que el profesional interprete las particularidades de los empleados, ya que, es un componente esencial para el éxito de la integración de los mismos a las capacitaciones. Este trabajo es importante y valioso para la investigación debido a que, se desarrolla una de las incumbencias que el psicopedagogo laboral puede cumplir desde el sector de recursos humanos.

Vicente, L. (2024) “¿Cuál es el rol del psicopedagogo laboral en la selección y /o acompañamientos de un aspirante de la Institución de Bomberos Nueva Pompeya Barracas? Una visión a partir de los integrantes de recursos humanos”. Universidad Católica de La Plata. Argentina

El trabajo tuvo un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio y descriptivo. El objetivo de la autora fue descubrir la relevancia de la intervención psicopedagógica en la institución de Bomberos Voluntarios Pompeya Barracas. Para efectuar la investigación, se realizaron entrevistas semi estructuradas a los aspirantes y profesionales de recursos humanos. Los resultados arrojaron que el psicopedagogo colabora con los integrantes de recursos humanos en la selección del perfil de los aspirantes a bomberos, a través de entrevistas y capacitaciones.

Es significativa la investigación porque demuestra la importancia de la intervención psicopedagógica en el área de recursos humanos y explica algunas funciones que puede desempeñar.

Marco Teórico

3.1 Psicopedagogía

Silvia Baeza (2011), se refiere a la psicopedagogía como una ciencia transversal. Su objeto de estudio es el proceso de aprendizaje de la persona en cada uno de sus contextos. Se puede trabajar con diversos grupos de edad y se tiene en cuenta donde desarrolla dicho proceso, ya sea sistemática y/o asistemáticamente. Por otra parte, se debe considerar toda emoción, idea, creencias, sentimiento y conducta que se presente en el individuo ya que, todo esto repercute en él.

En otras palabras, se encarga de las características del proceso de aprendizaje del sujeto, es decir, cómo aprende, cómo este va cambiando evolutivamente y se encuentra condicionado por diversas variables, cómo y por qué se generan las alteraciones y cómo se pueden tratar. A su vez, se plantea que se puede hacer para prevenirlas, así como también cómo impulsar experiencias y conocimientos significativos. (Müller, 2008).

Tal como se explicó previamente, el foco de análisis de este campo es la dinámica mediante la cual el individuo adquiere conocimientos y construye sentido. A partir de este proceso, se observa a la persona a través de distintas dimensiones, por un lado, como sujeto cognitivo, debido a que tiene una forma única de construir y procesar el conocimiento. Por otro lado, se mira a la persona y su deseo, considerando como se configura éste, su actitud frente al acto de aprender y formas de activar el deseo. Además, se tiene en cuenta el contexto socioeconómico y cultural, el cual transmite valores, creencias e ideales. Por último, la singularidad de su sistema familiar, incluyendo los roles, funciones y relaciones que en él se desarrollan, como también la forma que se vincula con un otro y su posición frente a las normas establecidas. (Baeza, 2011).

Se considera que la psicopedagogía es una especialidad que trabaja con la persona que se encuentra en proceso de aprendizaje. Dicho individuo se encuentra constantemente construyéndose y transformándose en el entorno que lo acompaña. En la actualidad, esta profesión va más allá de los contextos tradicionales en los que suele conocerse, es decir, no se dedica solamente a las infancias y/o adolescencias. Tampoco se encuentra limitada a las instituciones educativas y/o consultorios. Superar este pensamiento es un desafío complejo ya que, se debe desarmar las ideas que se le asigna al profesional debido a que no presenta una función única y específica. (Cardoso, 2018).

Los autores Aznar et al. (2007), indican que existen diversas áreas en las que el psicopedagogo puede desempeñar su rol. Una de ellas es el ámbito escolar, algunas de sus tareas pueden ser: el desarrollo de sugerencias de intervención, la implementación de estrategias adaptadas a las demandas y guía y apoyo a las familias. Otra área es el social y laboral, el profesional puede brindar orientación y acompañamiento en distintos contextos, como recursos humanos y consultoría. Entre sus funciones se encuentra el proceso de selección de personal, la capacitación, la integración y adaptación del trabajador, así como la potenciación del crecimiento personal y profesional.

En relación a la modalidad de trabajo, Baeza (2011) expresa que, en el presente hay mucha diversidad y dificultades y a su vez, los individuos presentan y producen situaciones complejas, entonces es imprescindible contar con enfoques que trascienden los límites de una sola disciplina. Desde este punto de vista, el trabajo interdisciplinario es esencial, dado que, la articulación entre diferentes áreas permite diseñar estrategias y herramientas de intervención más integrales y ajustadas a las singularidades de las personas.

3.2 Psicopedagogía laboral

En relación al surgimiento de la psicopedagogía laboral, D'Anna y Hernández (2006), mencionan que en este último tiempo hubo grandes cambios en donde el planeta se ha vuelto más interconectado, lo que hizo que las demandas y necesidades de la vida cotidiana aumentaran. Es aquí donde surge la necesidad de la capacitación, para brindar herramientas a la sociedad, que se encontraba en crecimiento discontinuo y cambiante, pueda adaptarse. Esto a su vez generó cambios en relación a las ocupaciones, se presentaron nuevas actividades laborales como también han desaparecido otras. En este contexto es donde aparece y se desarrolla la psicopedagogía laboral ya que, se muestra como una necesidad para afrontar las modificaciones que se presentan en el mercado laboral y para ayudar al trabajador a desarrollar su capacidad de adaptación.

Este campo aún no está tan reconocido como otras áreas de la disciplina, debido a que, tradicionalmente se lo asocia con la infancia y contextos educativos o clínicos. Sin embargo, este ámbito ha comenzado a consolidarse en Argentina desde hace varias décadas. En los últimos años, la psicopedagogía laboral se volvió más relevante, potenciada por las transformaciones en el mercado laboral, las crisis económicas, la pandemia y la creciente demanda de adaptación y progreso por parte de las empresas. (Quinteiros, 2025).

La autora Hernández (2008), hace referencia a que la psicopedagogía aparece como una necesidad tanto teórica como técnica que debe posicionarse frente a los cambios que hay en el ambiente, con el fin de desarrollar en el empleado su habilidad para adaptarse.

Cardoso (2018), en su investigación “El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos.” Llega a la conclusión de que el accionar del psicopedagogo laboral se vincula con el aprendizaje que se da en los espacios de

trabajo, con la adquisición de competencias necesarias para el desempeño de las tareas y sobre la mejora del clima laboral. Al mismo tiempo, ante la mirada de los empleados de recursos humanos, las tareas a desarrollar en las empresas se centran en selección de personal y capacitación.

Retomando a las profesionales, D'Anna y Hernández (2006), las mismas explican que la psicopedagogía laboral se encarga del estudio de las personas en proceso de aprendizaje en el espacio de trabajo. Esto supone comprender al mismo y sus dificultades, ya sea de manera individual, grupal u organizacional, con fines preventivos y orientativos, es decir, promoviendo óptimos aprendizajes en el trabajador como también en la organización.

En función de lo desarrollado previamente, Vicente (2024), expresa que el aprendizaje se puede manifestar en aquellos que se encuentran desempeñando una labor, tanto de forma individual, grupal como institucional. Los trabajadores pueden enfrentarse ante distintas dificultades relacionadas con la tarea, vínculo con sus pares, cultura organizacional, identidad laboral y la adaptación a los roles laborales. Por lo que, uno de los objetivos del psicopedagogo es facilitar la integración y adaptación del empleado a su entorno laboral, con el fin de lograr tener una trayectoria satisfactoria.

Siguiendo a Hernández (2008), el psicopedagogo debe ocuparse de guiar y aconsejar al adulto en su proceso de aprendizaje del quehacer laboral, por lo que debe trabajar en la incorporación, continuidad y estabilidad del trabajador. A su vez, hace mención sobre el intervenir del profesional, éste no se acota solamente al diagnóstico y atención de las problemáticas de aprendizaje que se pueden presentar, sino que incluye la prevención y promoción del mismo. Este accionar comprende una serie de acciones, métodos e instrumentos diseñados para contribuir, encontrar, detectar e investigar los obstáculos que se presentan.

Como complemento a lo mencionado previamente, Ortiz (2020), indica que el especialista debe respetar los tiempos y ritmos de cada trabajador, como también sus métodos y características para adquirir sus conocimientos. Al comprender sus motivaciones, intereses, fortalezas y debilidades podrá brindar herramientas para la mejora o potenciación de sus capacidades. Dicha intervención tendrá como fin lograr un mayor grado de satisfacción laboral para los miembros que pertenecen a la empresa. De esta forma, su participación será positiva, dado que los empleados se verán beneficiados a nivel laboral y personal.

Es decir, la psicopedagogía laboral es una disciplina fundamental en el ámbito organizacional, debido a que colabora en los procesos de selección e integración de los nuevos trabajadores y de igual forma, promueve el desarrollo de sus competencias. Otra de sus funciones está vinculada en la busca de generar un clima laboral armónico, esto hace que haya un desempeño eficiente y equilibrado de los trabajadores. Es decir, dentro de sus incumbencias se puede encargar de la adaptación del personal y al mismo tiempo de estimular el fortalecimiento de sus habilidades para que responda de forma eficaz a sus responsabilidades, por lo que, el resultado de esto, incide de forma directa en la obtención de los objetivos de la empresa. (Rosales Mandujano, 2020).

En relación con la perspectiva que adopta esta disciplina, se utiliza el abordaje clínico como herramienta fundamental de intervención. El cual se distingue por mirar a la persona desde lo singular, lo que implica analizar, escuchar y comprender desde una postura atenta, al sujeto. A través de esta visión, es posible examinar cómo se vinculan los procesos de aprendizaje y el ámbito laboral, comprendiendo áreas como el proceso de selección de personal, la capacitación, la orientación y el asesoramiento profesional. A partir de esta mirada, las respuestas que ofrece la persona funcionan como punto de partida para profundizar en nuevos interrogantes. (Hernández, 2008).

Para concluir, Quinteberos (2025), menciona que el trabajo del profesional está vinculado a lo organizacional, abarcando no únicamente empresas, sino también organizaciones no gubernamentales, asociaciones y otros tipos de entorno institucionales. Como se expresó anteriormente, en este contexto, su intervención se vincula con los procesos de aprendizaje de aquellas personas que pertenecen al ámbito laboral.

3.3 Recursos Humanos

En el pasado, el sector de recursos humanos se centraba en supervisar y garantizar en que se realizarán los procedimientos establecidos. Sin embargo, todo cambió cuando comenzó a implementarse la tecnología, ya sea, para las entrevistas como en las evaluaciones. A raíz de esto, dicha área comenzó a desempeñar un rol importante en la selección, formación y desarrollo del personal. Actualmente, su función está evolucionando a ser un planificador y facilitador de cambio, esto implica que sus intervenciones están dirigidas en seleccionar, capacitar e incentivar a los trabajadores. (Dessler & Varela, 2009).

Continuando con lo expresado anteriormente, el área de recursos humanos es una fuente valiosa para la organización dado que, en el presente no se limita únicamente a la selección de personal, sino que también abarca las políticas organizacionales, vinculadas con la planificación, gestión, progreso y manejo garantizando el rendimiento ideal de distintos sectores de la misma. Los profesionales que pertenecen a este ámbito, cuentan con saberes, trayectorias, motivaciones, aptitudes, talentos y métodos por lo que pueden brindar acompañamiento a los trabajadores y a la empresa. (Armijos Mayon et al., 2019)

Chiavenato (2011), indica que dicha área incluye una variedad de temas vinculados con diversas disciplinas, como la aplicación de pruebas psicológicas, salud y nutrición, trabajo social, procesos de aprendizaje individual, transformación organizacional, diseño y definición de puestos, beneficios laborales, legislación, y el desarrollo tanto personal como

profesional, entre otros. Esta amplitud exige que la gestión no se base en métodos estrictos o permanentes, sino presente herramientas dinámicas, ajustables y abiertas al cambio según las circunstancias.

Siguiendo lo mencionado por Chiavenato (2011), este autor destaca que los principales propósitos consisten en conformar y consolidar equipos de trabajo integrados por personas competentes, motivadas y comprometidas con los objetivos de la organización, promover un entorno laboral que favorezca el crecimiento profesional y la satisfacción personal y alcanzar resultados efectivos.

Retomando los aportes de Dessler y Varela (2009), éstos señalan que dentro de este ámbito se pueden encontrar diversos puestos de trabajo y responsabilidades. En primer lugar, se pueden hallar reclutadores, éstos tienen la función de establecer un diálogo con la población para encontrar candidatos adecuados para los cargos. Por otro lado, los analistas de puestos, deben recopilar y analizar datos para realizar un informe sobre las obligaciones y tareas asociadas a cada cargo. Además, algunos profesionales de este sector pueden llevar a cabo capacitaciones, en donde diseñan, planifican y supervisan dicha formación. A su vez, pueden brindar asesoramiento a la empresa sobre cómo establecer el intercambio, acuerdos y conflictos entre el sindicato y la propia empresa, entre otras funciones.

3.4 Psicopedagogía en empresas u organizaciones

El psicopedagogo laboral puede ejercer su rol dentro de una organización bajo relación de dependencia, generalmente en el área de recursos humanos. A su vez, también puede desempeñarse de forma externa, es decir, ofreciendo servicios a través de consultorías. De esta forma, puede especializarse en diversos ámbitos, vinculados al desarrollo del capital humano y al manejo del conocimiento organizacional. (Quinteiros, 2025).

En relación a lo expuesto anteriormente, Civietelli (2016), menciona que las distintas tareas que puede ejercer el profesional pueden ser llevadas a cabo como consultor externo y/o formando parte del equipo de la empresa. Las tareas expresadas se relacionan con la selección, capacitación, asesoramiento ocupacional, clima laboral y diagnóstico organizacional, entre otros.

Huanca y Vargas (2022), en su investigación llegaron a la conclusión de que desde el ámbito de recursos humanos el psicopedagogo puede ser el encargado de diseñar e implementar estrategias con el fin de que la empresa tenga los empleados correspondientes para desempeñar las funciones que se les solicite. Otra de sus intervenciones dentro del área puede ser asumir el rol de orientador profesional, brindando apoyo a los trabajadores con el fin de que logren un desempeño laboral eficiente. De manera simultánea, se busca promover el beneficio mutuo, tanto para el personal como para la empresa.

Considerando lo presentado previamente, Ortiz (2020), expresa que uno de los objetivos fundamentales del profesional en el área será asegurar una adecuada integración y adaptación de los empleados. Esto le permitirá a cada uno de ellos desarrollarse de manera efectiva y disfrutar de una experiencia laboral. Lo mencionado anteriormente beneficia a cada trabajador de forma particular y a su vez mejora el rendimiento y los resultados globales de la empresa.

Miranda et al. (2023), indican que el rol del psicopedagogo en las organizaciones no es solamente acompañar y colaborar en el proceso de selección y en la incorporación de los nuevos empleados. También se encargan de fomentar sus competencias, en lograr un clima laboral favorable que permita a los trabajadores desempeñarse y escuchar a éstos para tener en consideración sus necesidades y motivaciones. Esto significa que una de las funciones fundamentales del profesional es facilitar que la persona se integre de manera rápida a su

entorno laboral. A su vez, debe potenciar sus habilidades para que pueda llevar a cabo las responsabilidades asignadas.

3.5 Intervenciones Psicopedagógicas dentro del ámbito empresarial

En este apartado se abordan los distintos sectores en que el profesional en psicopedagogía puede intervenir dentro del ámbito de recursos humanos.

3.5.1 Selección de personal

El autor Chiavenato (2000), refiere que el proceso de selección de personal se trata de identificar al candidato más apto para que ocupe un puesto dentro de una empresa. Es decir, se debe evaluar a los postulantes y determinar cuáles de ellos se ajustan a la necesidad y característica que requiere el cargo a ejercer. Se busca, de igual forma, optimizar el rendimiento individual como también la efectividad de la organización.

D'Anna y Hernández (2006), definen que en este proceso hay una evaluación, estudio y comparación entre el perfil del puesto y el del postulante, con la finalidad de elegir al más adecuado. Además del análisis de las habilidades de aprendizaje y capacidades que tiene el aspirante, se considera también su potencial para adaptarse e integrarse en la organización. En esta tarea, se toma en cuenta la esencia, los objetivos y requerimientos de la empresa, para poder asegurar que el postulante se alinee con las necesidades de la misma.

En otras palabras, el proceso de selección de personal se lleva a cabo con el objetivo de seleccionar e incorporar nuevos miembros. Los profesionales de psicopedagogía que se dedican a esta área, cuentan con las herramientas adecuadas para evaluar las capacidades de aprendizaje de los individuos mediante una serie de pruebas especializadas. Estas pruebas

pueden ser establecidas de forma individual o grupal, según los requisitos específicos para cada puesto. (Civietelli, 2016).

Continuando con la autora Civietelli (2016), el rol del psicopedagogo es muy valioso, ya que, está capacitado para realizar evaluaciones psicológicas y cognitivas, como también en diseñar el proceso de reclutamiento. Luego de obtener el candidato, puede brindar acompañamiento para asegurar su adecuada integración al puesto de trabajo.

En relación al proceso de selección, las autoras, D'Anna y Hernández (2006), manifiestan que hay diversas opciones, es decir, se puede elegir a alguien para un puesto, asignar un cargo a una persona, escoger a un individuo para que asuma alguno de los diversos roles, o seleccionar distintas funciones para que puedan ser asumidas por diferentes trabajadores.

3.5.2 Capacitación

En relación a esta función, D'Anna y Hernández (2006), expresan que es un proceso intensivo para los trabajadores que les permite desarrollar y perfeccionar habilidades, consolidar hábitos que favorezcan su desempeño como también adquirir nuevos conocimientos. La capacitación es muy importante debido a que se puede impulsar el potencial de los empleados y a su vez promover la actualización constante. Las escritoras hacen mención que en esta tarea se requiere abordar las necesidades específicas de la empresa, por lo que se la puede considerar como una herramienta clave para alcanzar las metas y asegurar una transformación alineada con los objetivos de la misma.

En otras palabras, la capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño de los integrantes que pertenecen a la organización, adaptándose a las demandas y desafíos que haya en la misma. La intervención presenta beneficios, los cuales están vinculados a fortalecer las

competencias de dichos participantes mediante la actualización y modificación de sus conocimientos como también la mejora de sus actitudes. (Civietelli, 2016).

Las empresas cuando requieren del servicio de capacitación es para que lo que vaya a ser aprendido sea en base a una demanda de la organización y que esto luego se aplique en el trabajo y se mantenga en el tiempo. Es decir, la formación tiene que tener como fin desarrollar las estrategias para que los empleados cuenten con la información, competencias y aptitudes que se soliciten. (Blake, 1999).

Volviendo nuevamente a las autoras D'Anna y Hernández (2006), éstas señalan que, para que la formación sea productiva, debe ser pensada y ejecutada en función de las metas de la empresa, es decir, se deben tener en cuenta los objetivos de la misma. Cuando es eficaz, facilita la integración del trabajador, permitiéndole afrontar los desafíos que pueden surgir durante su proceso de adaptación. Las demandas pueden surgir cuando existen diferencias entre los propósitos, las exigencias de cada puesto y las particularidades de las personas que desempeñan esos roles.

En cuanto a lo argumentado previamente, Civietelli (2016), expresa que el rol del profesional en esta área implica que tenga una escucha activa para comprender las motivaciones y necesidades que muestren los empleados, con el fin de diseñar y llevar a cabo que consideren las variables involucradas.

Para sustentar lo expuesto anteriormente, Balerio (2024), comenta que un aspecto clave en el diseño de estrategias es la necesidad de atender las demandas de los aprendizajes de los adultos. Lo mencionado, destaca la figura del psicopedagogo, quien tiene la capacidad de desarrollar enfoques didácticos adaptados a las características individuales y las experiencias previas de los empleados. Esto permite que haya un aprendizaje eficiente, pertinente y funcional en el entorno laboral.

El profesional desempeña un papel fundamental al crear estrategias formativas que consideren las diversas formas de aprendizaje de los trabajadores, lo cual se considera un factor determinante para el logro y éxito de los programas de formación. Al personalizar estos recursos y tener en cuenta las particularidades de cada uno de ellos, se observa un aumento en la participación activa y el compromiso por parte de los empleados. (Balerio, 2024)

3.5.3 Asesoramiento ocupacional y orientación laboral

La orientación laboral es un proceso que busca esclarecer, explorar, evaluar y reconocer la personalidad e identidad profesional de los trabajadores, con el objetivo de fomentar el máximo desarrollo del carácter laboral, lo cual está estrechamente vinculado con el aprendizaje en el entorno del trabajo y sus retos. En este contexto, el psicopedagogo puede llevar a cabo análisis laborales, abordando las dificultades originadas por diversas causas, como el cambio de tareas o responsabilidades, con el fin de mejorar el rendimiento y adaptación del trabajador en su nuevo ámbito. También puede intervenir cuando un empleado es incorporado a una empresa, su acompañamiento lo va a guiar durante su proceso formativo, brindándole los conocimientos necesarios para realizar sus funciones de manera eficiente. (D'Anna & Hernández, 2006).

Hernández (2008), señala que las intervenciones que es capaz de realizar el profesional en esta área son diversas, puede hacer orientación a los empleados en la identificación de los procesos de aprendizaje, ya sea individual, colectivo como organizacional. También puede llevar a cabo evaluaciones sobre las necesidades que tenga la empresa, desarrollar planes para alcanzar las metas y responder a las demandas de la misma. Asimismo, está en condiciones para diseñar acciones para la resolución de problemas y

elaborar diagnósticos sobre los factores personales y alterados que se encuentran involucrados en los procesos de aprendizaje laboral.

3.5.4 Diagnóstico organizacional

El diagnóstico organizacional implica examinar y buscar conocer la situación de la empresa, identificando y reconociendo sus dificultades, fortalezas y posibles estrategias para su crecimiento. Es fundamental dicha evaluación, debido a que permite comprender las distintas dinámicas y factores que influyen en la organización y puede ser aprovechada estratégicamente en base de los objetivos que tenga la misma. (Rodríguez, 2005)

Continuando con el autor Rodríguez (2005), el diagnóstico organizacional representa una interpretación que es hecha por el observador en relación sobre el funcionamiento de la organización. Esta lectura debe ser lo suficientemente precisa como para que otra persona pueda comprender y verificar lo que se describió. Para ello, el análisis organizacional puede realizarse considerando distintos niveles, como los individuos, los subgrupos, los subsistemas o departamentos, sin perder de vista la organización en su conjunto y su relación con el entorno. Además de estos niveles, se debe tener en cuenta el estudio de los procesos internos que influyen en la dinámica organizacional, tales como el ejercicio del poder, la toma de decisiones y los canales de comunicación.

Las autoras D'Anna y Hernández (2006), expresan que hacer un diagnóstico sobre el problema real de la empresa requiere seguir un conjunto de acciones para lograr una transformación positiva en el entorno. En este proceso, la función del psicopedagogo no se basa en imponer el cambio, sino en ofrecer un análisis argumentado que sirva como elemento para la toma de decisiones. Serán los actores correspondientes dentro de la organización quienes determinarán si adoptan o no las recomendaciones brindadas por el profesional. En

este sentido, tanto el análisis como el asesoramiento no deben centrarse en indicar directamente qué conducta se debe asumir, sino en generar las condiciones necesarias para que se dé espontánea la conducta esperada.

La perspectiva clínica que tiene la psicopedagogía laboral permite reconocer tanto las fortalezas como los aspectos que requieren mejora, así como detectar oportunidades para definir intervenciones orientadas a potenciar el desempeño de la empresa y facilitar el logro de sus metas. (Quinteiros, 2025).

3.5.5 Gestión de conflictos

Los intereses y las metas no siempre son compartidas por todas las personas, estas diferencias suelen ser origen de distintos conflictos, de hecho, la gran mayoría de los problemas que hay en las organizaciones tienen que ver con desacuerdos personales. En relación a estos conflictos, es conveniente intervenir de forma integral, con una mirada estratégica, ya que, cuando se abordan de forma adecuada, dan lugar a cambios positivos que impactan en la empresa. Por lo contrario, si son mal abordados, puede aparecer la tensión entre la organización y su personal, en donde el desempeño se ve afectado. Es por esto, que resulta fundamental que los actores claves, como gerentes y supervisores, reciban formación especializada en cómo resolver las diferencias, así como en el desarrollo de competencias vinculadas con la negociación. (Chiavenato, 2011).

La gestión de conflictos, según Redorta (2011), se vincula con un conjunto de intervenciones que están dirigidas a modificar y transformar los vínculos entre los actores involucrados, con el objetivo de que la situación tenga una solución y beneficie a ambas partes.

La resolución de los problemas que se pueden presentar en las empresas, Manrique (2023), expresa que una de las opciones es mediante la capacitación. Menciona que la gestión de los mismos, implica tratar las situaciones de forma tranquila y conciliadora, buscando alternativas que beneficien a todos los involucrados, promoviendo el intercambio, responsabilidad y la comprensión. Para lograr esto, es importante que cada integrante reconozca como el problema le afecta y se encuentre dispuesto a hacer los ajustes necesarios. Por esta razón, las empresas deben abordar los conflictos mediante la capacitación, en donde se brinden herramientas para que puedan aprender a manejar y resolver las circunstancias que se les presente, viéndolas como una oportunidad de cambio y crecimiento personal y organizacional.

3.5.6 Evaluación y mejora del clima laboral

Según Chiavenato (2000), el clima organizacional hace referencia al ambiente interno que comparten los integrantes de una empresa y está sumamente vinculado con el nivel de motivación que éstos presentan. Es decir, el clima que se manifieste, refleja el nivel de dedicación que hay en el ambiente laboral. Por ejemplo, si el compromiso es alto es porque hay una satisfacción de las necesidades personales, por ende, el clima se fortalece y los vínculos con el otro también. En cambio, si la motivación es baja, que se puede presentar por obstáculos o frustraciones por cumplir sus demandas, se genera un ambiente negativo, en el cual prevalece la falta de interés e inconformidad, por lo que el clima organizacional se encuentra afectado y perjudica a todo el personal.

Para complementar el concepto de clima organizacional, Juárez Adauta (2012), menciona que éste es un componente fundamental para que la organización funcione, dado que, evaluarlo permite tener información sumamente valiosa sobre las variables que influyen y afectan el comportamiento del lugar. Esta evaluación no solo facilita la implementación de

cambios en las conductas y actitudes de los miembros, sino también en la estructura empresarial.

Siguiendo la mirada de Juárez Adata (2012), el clima laboral está estrechamente relacionado con la percepción que tienen los integrantes de la organización, lo que implica la necesidad de recurrir a diversas fuentes de información para su análisis. Además, es importante tener en cuenta que la satisfacción del empleado se encuentra directamente vinculada al concepto de clima organizacional, siendo ambos aspectos interdependientes en el contexto del bienestar y el rendimiento institucional.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, los autores López et al. (2017), manifiestan que el ambiente organizacional tiene un impacto significativo en las conductas de los miembros de una empresa, debido a que estas conductas están determinadas, en gran medida, por la valoración que los individuos desarrollan frente a diversos aspectos del entorno laboral.

Dentro de dicha interpretación se pueden encontrar la calidad de la comunicación, los distintos tipos de motivación y productividad, la colaboración entre los actores y las condiciones de trabajo. Es por esto, que es muy importante que se realice un diagnóstico del clima que presenta la organización, dado que, brinda información valiosa que permite generar una retroalimentación sobre los factores que influyen en las dinámicas conductuales. Esta evaluación también orienta la formulación e implementación de estrategias dirigidas a mejorar el funcionamiento y bienestar empresarial. (López et al., 2017).

3.5.7 Diseño de políticas de inclusión y diversidad

La autora Quintero (2025), señala que la inclusión laboral hace referencia a la integración de personas con discapacidad al espacio de trabajo. Debe existir un equilibrio de

oportunidades y a su vez, se deben brindar los requisitos necesarios para que puedan llevar a cabo su labor. Asimismo, se trata de la integración de personas sin distinción de género, origen étnico u otras particularidades, es decir, se busca promover entornos de trabajo justos y diversos. El psicopedagogo cuenta con formación en los principios y estrategias que se requieren para fomentar la inclusión. Además, tiene la capacidad para identificar y tratar las barreras cognitivas, emocionales y sociales que pueden limitar la incorporación total del empleado.

Su intervención puede desarrollarse en distintas áreas, especialmente en los espacios de bienestar y cultura, donde puede diseñar iniciativas que favorezcan la integración en los procesos de selección y capacitación. A su vez, puede desarrollar e implementar estrategias que fomenten una cultura que valore la heterogeneidad y promueva activamente la participación equitativa de todas las personas. (Quinteiros, 2025).

La puesta en marcha de políticas relacionadas con la diversidad e inclusión se trata de un proceso dinámico que demanda de revisiones y ajustes constantes. No es solamente la contratación de personal diverso, sino que es primordial garantizar condiciones igualitarias que favorezcan el desarrollo profesional de cada trabajador. Desde recursos humanos, incluir estos principios ha sido esencial, dado que, esta necesidad responde tanto a las presiones sociales como a los requisitos de la empresa. (Sandoval Ortiz, 2024).

Por otro lado, una de las conclusiones que llega la autora Rojas (2019), en su investigación es que, las acciones del psicopedagogo en el ámbito empresarial pueden promover e impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Es decir, el profesional tiene un rol fundamental como agente facilitador porque puede proporcionar estrategias y apoyos específicos para garantizar que la inclusión sea efectiva.

En relación a lo anteriormente señalado, es fundamental que las organizaciones asuman un rol activo en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto significa que se deben adecuar los puestos de trabajo en base a las necesidades de cada persona. Este proceso debe partir de una comunicación con cada una de ellas, con el objetivo de conocer sus demandas y promover su autonomía e independencia dentro del ambiente. Los ajustes tienen que implementarse desde el inicio del vínculo laboral y mantenerse a lo largo del proceso de integración y desarrollo profesional, lo que incluye el acceso físico al lugar de trabajo, los espacios donde desempeñará su rol y de ser necesario, la modificación de equipos, infraestructura y/o condiciones ambientales en función de las necesidades del trabajador. (Corradi Bracco & Sucarrat, 2015).

Método

4.1 Diseño de estudio

La investigación presentó como objetivo primordial indagar cuales son las intervenciones del psicopedagogo en el área de recursos humanos.

El trabajo presentó un enfoque cualitativo. Este abordaje permite comprender las diversas formas de entender, observar y analizar la realidad sin utilizar métodos cuantitativos (Hernández Sampieri et al., 2014). Es decir, se utiliza para analizar y comprender de manera profunda cuales son las intervenciones del psicopedagogo en el área de recursos humanos.

Por otro lado, tiene un diseño fenomenológico. Este tipo de diseño indaga, explica y entiende las experiencias que tienen los individuos vinculados a un suceso, con el fin de identificar las características comunes. (Hernández Sampieri et al., 2014). Se busca conocer y descubrir, a partir de las vivencias y experiencias de los profesionales, cuáles son las incumbencias en esta área.

4.2 Participantes

Participaron en la investigación trece profesionales del área de psicopedagogía, todas de género femenino. Aportaron información desde su experiencia laboral en el ámbito de recursos humanos.

4.3 Muestra

En el trabajo se empleó una muestra de expertos, en donde colaboraron trece especialistas en psicopedagogía, las cuales son del género femenino y se dedicaban y/o

dedican en el área de recursos humanos, para que puedan brindar sus conocimientos y experiencias.

4.4 Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión que se requirió para este trabajo son que, por un lado, los participantes debían ser profesionales de psicopedagogía. Y por otro, es que requería contar con experiencia en el sector de recursos humanos, es decir, que hayan trabajado o estén actualmente ejerciendo.

Vinculado con el criterio de exclusión, se omitió la participación de psicopedagogos sin experiencia en el área solicitada.

4.5 Instrumentos

Para cumplir con el objetivo principal de la investigación, se llevó a cabo un formulario de Google. El cuestionario fue semidirigido, dado que, se combinaron preguntas específicas y estructuradas y a su vez abiertas, más flexibles.

4.6 Procedimiento explicitando cómo serán contactados los participantes y análisis de datos que serán realizados

Se entabló contacto con diversas profesionales de la psicopedagogía a través de las redes sociales, con el fin de identificar quienes contaban con experiencia en el ámbito de recursos humanos. A las que cumplían con dicho criterio, se las invitó a participar en la investigación respondiendo el formulario. Asimismo, se solicitó a las profesionales su colaboración en la difusión entre colegas que también se desempeñarán en este campo, considerando que se trata de un ámbito laboral poco conocido dentro de la psicopedagogía y se dificultaba encontrar más especialistas.

En relación a el análisis de los datos, se hará el mismo a partir de las respuestas obtenidas en las encuestas, se llevará a cabo la transcripción de las preguntas formuladas y el análisis general del contenido de las respuestas. Este proceso permitirá una comprensión más profunda de las incumbencias del psicopedagogo en el área de recursos humanos. Para ello, se identificarán y analizarán temas clave, coincidencias y discrepancias en las respuestas de las profesionales. La finalidad es especificar cuáles pueden ser los quehaceres del profesional en este ámbito, como también su aporte dentro de las empresas.

4.7 Utilización del consentimiento informado y explicitación del contenido del mismo

Las participantes al ingresar al formulario se encontraron con un consentimiento informado, en donde debían expresar si aceptaban, para luego poder participar del cuestionario. Cuando declaraban su conformidad, podían acceder a las preguntas.

Resultados

En este capítulo, de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las profesionales de psicopedagogía, se brinda un análisis y síntesis de los mismos.

Datos generales de los profesionales

- Género

Las respuestas recopiladas en relación a dicha pregunta evidencian que la totalidad de las trece profesionales que participaron se identifican con el género femenino. Este resultado permite distinguir una prevalencia de mujeres en el ámbito de recursos humanos.

- Edad

En cuanto a las edades de las profesionales, se observa que la mayoría se encuentra en el rango de edad entre los 25 y 35 años. En segundo lugar, se identifica un grupo menor que varía entre los 35 y 45 años, mientras que un porcentaje reducido corresponde al rango de 45 a 55 años.

- Años de ejercicio profesional

En relación con los años de ejercicio profesional, se identifica que la mayoría de las psicopedagogas cuenta con menos de cinco años de experiencia. Posteriormente, se encuentra un porcentaje menor con una trayectoria de quince años, en tanto que un grupo reducido presenta una experiencia laboral que se sitúa entre los cinco y diez años.

- ¿Actualmente ejerce o ha ejercido como psicopedagogo en el área de recursos humanos?

En cuanto a si actualmente ejerce o ha ejercido como psicopedagoga en el área de recursos humanos, se puede señalar que la gran mayoría de las mismas ejerce actualmente su labor en dicho ámbito. Dentro de este porcentaje se encuentra una gran cantidad de profesionales que se desempeñan de forma independiente, mientras que hay un grupo considerable que trabaja dentro de una empresa. Por último, hay una parte reducida que trabaja de forma independiente y en una empresa.

A partir de estos resultados se puede decir que en la actualidad no hay una única vía que predomine en el ámbito de recursos humanos.

Preguntas

1. ¿Cómo podrías describir a la psicopedagogía laboral?

Se puede destacar, en primer lugar, que todas presentaron una significativa relación entre sí, mostrando coincidencias con el concepto de psicopedagogía laboral. Dichas definiciones estaban orientadas hacia la misma dirección.

Se puede definir a la psicopedagogía laboral como una disciplina que se enfoca en los procesos de aprendizaje de los adultos en el ámbito laboral. Su trabajo es acompañar a los empleados como a las empresas, identificando las posibilidades, oportunidades, necesidades y desafíos que se presentan.

Esta disciplina se encarga de comprender cómo los trabajadores adquieren nuevas habilidades, cómo construyen su identidad laboral y de qué manera enfrentan los obstáculos que se les presentan durante el aprendizaje. El profesional busca facilitar las herramientas necesarias para que quienes presenten dificultades puedan superarlas, en función de los objetivos y demandas de la empresa.

Por otro lado, se hizo mención de que el método que se utiliza es de tipo clínico, dado que se basa en el reconocimiento de la singularidad de cada sujeto, grupo u

organización. Es decir, se tienen en cuenta tanto las características individuales como las organizacionales.

Vinculado con lo expresado anteriormente, las psicopedagogas hicieron mención a que se tiene como propósito acompañar procesos de crecimiento y desarrollo personal y a su vez, fortalecer la organización. Esto incluye el diseño e implementación de estrategias de acompañamiento para el desempeño en nuevos puestos de trabajo, así como también la facilitación de aprendizajes que potencien el rendimiento en los roles ya asumidos.

2. A partir de su experiencia ¿Cuáles son las incumbencias que tiene un psicopedagogo en el área de recursos humanos?

Las respuestas fueron variadas. En primer lugar, las trece profesionales que participaron coincidieron que una de las principales incumbencias del psicopedagogo en el área de recursos humanos es el asesoramiento ocupacional y orientación laboral.

En segundo lugar, la gran mayoría considero que también tienen como función encargarse de la capacitación, selección y evaluación de personal, así como el diagnóstico organizacional. En tercer lugar, más de la mitad de las participantes seleccionaron como parte de su rol, las intervenciones vinculadas al diseño de políticas de inclusión, gestión de conflictos y la mejora del clima laboral.

Por último, dos psicopedagogas mencionaron dos funciones, una de ellas hizo referencia al acompañamiento en el proceso jubilatorio del trabajador y la otra profesional hizo mención el diseño instruccional.

3. ¿Cuáles son las intervenciones y tareas que debió o debe realizar en el área de recursos humanos?

A partir de las respuestas, se puede observar que la mayoría de las profesionales coinciden en que sus principales incumbencias dentro del área están vinculadas a la

planificación, diseño y ejecución de procesos de capacitación, así como a las tareas relacionadas con la selección y evaluación de personal. Estas tareas incluyen, entre otras, la realización de entrevistas, el filtrado de currículums y la elaboración del perfil del puesto.

Asimismo, una gran parte de las psicopedagogas destacan una intervención orientada al acompañamiento del personal en lo referido al desempeño laboral. En este sentido, se señaló como función relevante la observación y detección de dificultades en el ejercicio de las tareas, proponiendo herramientas y estrategias para abordarlas y resolverlas. También se incluye la adecuación de tareas y la adaptación de puestos de trabajo.

Otro aspecto relevante identificado en las respuestas es el rol del psicopedagogo en el fortalecimiento del clima laboral.

Por otra parte, una cantidad considerable de profesionales manifestó desempeñarse de manera independiente, llevando a cabo procesos de orientación laboral y asesoría en habilidades para la inserción en el ámbito laboral. Las intervenciones incluyen la preparación y diseño de entrevistas laborales, la elaboración de currículums y la gestión de tareas vinculadas al mundo laboral.

Para acompañar lo mencionado anteriormente, se destaca la intervención específica que expresó una psicopedagoga en este interrogante. La misma expuso lo siguiente: “Creación y diseño de planes integrales de formación continua para los trabajadores de una universidad pública (con una población muy diversa en cuanto tareas laborales, edades, jerarquías y nivel educativo/profesional).”

4. Ante situaciones conflictivas entre pares que afecten al clima laboral ¿Cómo debe responder el psicopedagogo?

Ante dicho interrogante, hubo diversos fundamentos. Por un lado, se hizo mención de

que el psicopedagogo debe desempeñar un rol activo y estratégico, con el fin de mejorar la convivencia. Su intervención debe implicar una escucha activa, que le permita comprender en profundidad la naturaleza del conflicto y las percepciones de las partes involucradas. Esta escucha debe ir acompañada de un registro cuidadoso de los hechos, que luego podrá ser comunicado a las autoridades correspondientes, siempre considerando los momentos oportunos para cada acción.

Por otro lado, expresaron que debe adoptar una postura neutral y mediadora, debe analizar el conflicto desde su origen. Es fundamental promover instancias de diálogo constructivo, en donde se puedan generar consensos y acuerdos desde el respeto mutuo. Es muy importante que el profesional recuerde y haga valer los derechos y funciones de cada uno de los actores institucionales, delimitando con claridad los límites organizacionales.

También se hizo referencia sobre el diseño e implementación de capacitaciones específicas, para que respondan a necesidades reales detectadas en el equipo.

Por último, una de las profesionales entrevistadas, expresó que si bien las situaciones conflictivas deben ser abordadas desde el área de psicología, desde la psicopedagogía también se cuenta con herramientas específicas para el manejo de grupos y dinámicas institucionales. En este sentido, destacó que el primer paso ante un conflicto es lograr que las partes implicadas tomen conciencia de la situación y reconozcan la necesidad de intervenir. A partir de esta toma de conciencia, resulta fundamental identificar las variables que influyen en el conflicto, lo cual permitirá buscar las estrategias de resolución pertinentes

5. ¿Consideras importante el trabajo interdisciplinario en esta área? ¿Por qué?

Con respecto a este punto, todas las profesionales coincidieron en la afirmación de su

importancia, ya sea para quienes se desempeñan de manera independiente como para las que pertenecen a una empresa.

En las respuestas se pueden ver distintas fundamentaciones, por un lado, señalan que el trabajo interdisciplinario resulta enriquecedor, dado que, permite abordar las situaciones laborales desde una perspectiva más amplia, porque se mira al trabajador como un todo, incluyendo su rol, contexto y los diversos factores que influyen en su desempeño.

A su vez, expresaron que el trabajo en conjunto permite poder implementar estrategias correspondientes en relación a las necesidades que se presenten. Algunas de las profesiones importantes para mantener una comunicación, son aquellas que pertenezcan al área de recursos humanos, derecho laboral, seguridad e higiene, entre otros.

En relación a lo expuesto previamente, una psicopedagoga expresó lo siguiente: “Si. Porque trabajamos con personas y eso conlleva una complejidad que no puede ser abordada desde una sola disciplina.”

6. ¿Consideras que los miembros de la empresa están informados acerca del trabajo de la psicopedagogía en el ámbito de recursos humanos?

De trece psicopedagogas, doce votaron que consideran que los miembros de la empresa no están informados acerca de la labor del psicopedagogo en el área.

Este dato resulta significativo, dado que, se puede reflexionar y suponer en que puede haber una posible barrera para la integración del psicopedagogo dentro de equipos interdisciplinarios, ya que, los miembros no tienen la información completa acerca de cuáles pueden ser las incumbencias de dichos profesionales.

7. ¿Cree que dicha profesión tiene el mismo reconocimiento que otras carreras?

En este interrogante, todas las psicopedagogas, excepto una, manifestaron que no consideran que la psicopedagogía tiene el mismo reconocimiento que otras disciplinas.

8. Justificar la elección de la pregunta anterior.

Las respuestas reflejaron una percepción similar. Por un lado, expresaron que la profesión no goza el mismo nivel de valoración en el ámbito laboral, debido a que, se observan pocas búsquedas laborales de psicopedagogos para desempeñarse en el área de recursos humanos.

También manifestaron que el rol del psicopedagogo aún no es del todo comprendido ni visibilizado en este sector, por lo que se lo confunde con otras disciplinas, como la psicología o que sea considerado únicamente en el ámbito educativo y al trabajo con niños.

Esta falta de información, según las participantes, puede darse por la escasa difusión y producción académica vinculada al entorno laboral. Es decir, hay falta de investigaciones lo cual hace que se encuentre poco definido y demandado.

El objetivo general de la investigación fue “Indagar cuales son las intervenciones del psicopedagogo en el área de recursos humanos”, mientras que uno de los objetivos específicos fue “Precisar cuáles son las incumbencias del psicopedagogo laboral”. A partir de los resultados, se identificó que hay diversas tareas que puede desempeñar el profesional en el ámbito, entre ellas: asesoramiento ocupacional y orientación laboral, capacitación, proceso de selección y evaluación de personal, diagnóstico organizacional, diseño de políticas de inclusión, gestión de conflictos y mejora del clima laboral. De forma aislada se mencionaron funciones vinculadas al acompañamiento en el proceso jubilatorio del trabajador y el diseño instruccional

Otro objetivo específico fue “Explicar la importancia del trabajo interdisciplinario en el área de recursos humanos”. A partir de las respuestas, se puede evidenciar que todas las profesionales entrevistadas coinciden en que es importante dicho trabajo. Destacaron que es un recurso esencial para tratar las problemáticas que se presenten en el ámbito empresarial. A su vez, se mencionó que este enfoque permite entender las situaciones desde una mirada más amplia. Asimismo, se hizo referencia a que el trabajo en equipo es una herramienta clave y positiva que permite diseñar e implementar estrategias que respondan de forma eficaz ante las demandas que surjan en el área laboral.

Por último, se resaltó que ninguna disciplina, por sí sola, es suficiente para trabajar con la complejidad de cada persona, es por esto que, es importante el trabajo en equipo desde una mirada interdisciplinaria.

Discusión

En la investigación se establecieron objetivos y supuestos que orientaron su desarrollo. Para lograr esto, se realizaron cuestionarios a profesionales de la psicopedagogía que cuentan con experiencia en el área. A partir de sus respuestas, se obtuvo una visión amplia y enriquecedora sobre la temática.

Uno de los supuestos del trabajo fue, “¿Qué otras intervenciones pueden implementarse en el ámbito organizacional, además de la selección de personal, la capacitación y el asesoramiento laboral?” A raíz de los resultados, se identificó una variedad de funciones que puede tener el psicopedagogo en esta área.

Una de las intervenciones más mencionadas fue el asesoramiento ocupacional y la orientación laboral, considerada por todas las participantes como una función central. Esta incumbencia confirma lo que plantean D’Anna y Hernández (2006), dado que reconocen esta función que debe desempeñar el psicopedagogo en el entorno laboral. Las autoras hacen una descripción sobre este rol, resaltando su alcance como su importancia en el ámbito.

A su vez, la mayoría de las psicopedagogas señalaron funciones como la capacitación y el proceso de selección y evaluación de personal.

Con respecto a la capacitación, reafirma lo expresado por Civietelli (2016) y Balerio (2024). Las autoras expresan la importancia de la misma ya sea para el crecimiento personal de los trabajadores como también para el fortalecimiento de la organización.

En cuanto al proceso de selección y evaluación de personal, esta incumbencia tiene respaldo en distintos autores que evidencian dicha función. Rosales Mandujano (2020) y Civetilli (2022), sostienen que es importante esta tarea, dado que es una intervención

estratégica. Es decir, colabora en fortalecer los equipos de trabajo al considerar a la persona en toda su complejidad.

En respuesta a dicho supuesto, se evidencio que el rol del profesional no se limita solamente a las funciones señaladas, sino que también abarca otras tareas dentro del ámbito organizacional, como las siguientes, diagnóstico organizacional, diseño de políticas de inclusión, mejora del clima laboral y gestión de conflictos.

La tarea de diagnóstico organizacional sustenta lo que expresan las escritoras D'Anna y Hernández (2006). Ellas destacan que el posicionamiento del profesional en esta tarea debe centrarse en ofrecer un análisis sobre el problema real de la empresa, que funcione como recurso clave para la toma de decisiones.

Acercas del diseño de políticas de inclusión, los resultados obtenidos coinciden con lo expresado por Quinteiros (2025), quien señala que el psicopedagogo posee las herramientas y la formación necesaria para promover la inclusión, así como para identificar y abordar las barreras que puedan limitar la integración de los trabajadores en el ámbito laboral. En la misma línea, Rojas (2019), sostiene que el profesional cumple un rol fundamental como agente facilitador, porque contribuye activamente a garantizar los procesos inclusivos dentro de las empresas.

En relación con la mejora del clima laboral, los resultados concuerdan con Rosales Mandujano (2020), dado que, especifica que una de las incumbencias del psicopedagogo está relacionada con la búsqueda de un clima favorable. Esto tiene como resultado que haya un rendimiento óptimo y estable por parte de los empleados. También respalda lo que mencionan Miranda et al. (2023), ya que expresan que el profesional tiene que lograr que exista dicho clima, para que los trabajadores puedan llevar a cabo su trabajo de forma adecuada. A su vez,

ponen de manifiesto la importancia de que el psicopedagogo tenga una escucha activa, en donde considere las necesidades y motivaciones de los integrantes.

En cuanto a la gestión de conflictos, este resultado se vincula con otra intervención que puede desempeñar el psicopedagogo: la capacitación. Manrique (2023), sostiene que la capacitación es una de las estrategias efectivas para resolver y disolver los conflictos que surgen en las empresas, dado que permite mejorar las habilidades de los trabajadores para enfrentar y manejar estas situaciones.

De manera menos frecuente, aunque igualmente significativa, se mencionaron intervenciones específicas como el acompañamiento en el proceso jubilatorio y el diseño instruccional. No se evidencio artículos que mencionen explícitamente dichas funciones, por lo que se puede considerar funciones novedosas.

Otro de los supuestos expuesto fue: “¿Se percibe el reconocimiento del psicopedagogo dentro de las organizaciones?” Los datos adquiridos a partir de las encuestas reflejan que, en su mayoría, las participantes consideran que la psicopedagogía no cuenta con el mismo nivel de reconocimiento que otras disciplinas dentro del ámbito organizacional dado que no están suficientemente informados acerca de las funciones que puede desempeñar el profesional.

Este resultado afirma lo que expresó Rojas (2019), en su investigación, en donde pone de manifiesto que el 50% de los integrantes que pertenecen a las empresas no conocen las tareas e intervenciones que puede desempeñar un psicopedagogo. En relación a esto, Quintero (2025), argumenta que la psicopedagogía suele vincularse con la infancia y contextos escolares, esto hace que se limite su reconocimiento en otros campos, como por ejemplo el laboral.

Por otro lado, el último supuesto: “¿La participación del profesional impacta en los procesos de aprendizaje de los trabajadores en el ámbito empresarial?” Las respuestas evidencian que la participación del psicopedagogo en el área de recursos humanos es altamente significativa. A través de diversas intervenciones y acciones de acompañamiento, el profesional logra influir positivamente en los procesos de aprendizaje y desarrollo de los trabajadores.

Conclusión

Para concluir, se puede mencionar que, a partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo y teniendo en cuenta los objetivos formulados como los supuestos básicos de investigación, se pudo poner de manifiesto la amplitud, flexibilidad y potencial que tiene el profesional en psicopedagogía en el ámbito de recursos humanos.

Se puede afirmar que la psicopedagogía laboral es un campo de intervención que se encuentra en proceso de consolidación. La misma se encarga del aprendizaje del adulto en el contexto laboral, con el objetivo de acompañar y orientar al trabajador como a la empresa, reconociendo las necesidades, desafíos y fortalezas que pueden presentar.

El profesional, entre otras funciones, se dedica a entender cómo los empleados obtienen nuevas habilidades, de qué forma pueden resolver los desafíos que se le presentan y cómo forman su identidad laboral.

Se puede indicar que las incumbencias del psicopedagogo en el ámbito laboral son variadas. Las más destacadas están vinculadas en realizar asesoramiento ocupacional, orientación laboral, selección y evaluación de personal, diseño de políticas inclusivas, diagnóstico organizacional y mejorar el clima laboral. La diversidad de funciones que puede desempeñar el profesional demuestra la capacidad de adaptación y su talento para poder brindar aportes significativos en las distintas áreas de la organización, teniendo en cuenta sus demandas.

A su vez, se identificaron obstáculos para la incorporación del psicopedagogo en el ámbito empresarial, debido a que, hay un limitado conocimiento y reconocimiento sobre dicha profesión. La escasa difusión hace que exista una baja demanda de búsqueda laborales y que se genere confusión de sus funciones con otras disciplinas. Esto genera que se dificulte

su integración y posicionamiento en los espacios. En este sentido, se presenta una necesidad urgente de generar difusión académica y científica sobre su quehacer.

Por otro lado, se hizo visible la importancia que tiene el trabajo interdisciplinario en el ámbito laboral. Cada trabajador debe ser comprendido en su totalidad, considerando sus trayectorias, emociones, capacidades y necesidades. La mirada del psicopedagogo resulta muy significativa para el sector de recursos humanos debido a que brinda una mirada global del sujeto. Asimismo, el intercambio y comunicación con otras disciplinas enriquece la intervención del profesional, ya que el incorporar herramientas y enfoques de otras especialidades puede ayudar y mejorar la experiencia y bienestar del empleado.

Se observa que incorporar a un psicopedagogo al campo laboral trae diversos aportes, dado que sus intervenciones generan un impacto positivo en los procesos de aprendizaje del trabajador. A su vez, a través de su mirada y conocimiento, puede fomentar la mejora en el desempeño, adaptación y crecimiento del personal y organizacional.

Este trabajo permite concluir que el rol del psicopedagogo en el campo laboral se encuentra en proceso de fortalecimiento. El profesional en el ámbito de recursos humanos puede llevar a cabo diversas intervenciones que pueden generar un impacto positivo en la empresa. Su participación es muy significativa, dado que puede desempeñar, transformar y enriquecer diversas áreas.

Dada la importancia y el beneficio que implica tener un psicopedagogo laboral, la investigación deja en evidencia la necesidad de que se visibilice, valore e integre al psicopedagogo ya que tiene mucho por ofrecer y aportar al mundo organizacional.

Aportes y contribuciones de la investigación

En este apartado se mencionan las contribuciones y aportes que puede brindar la investigación sobre la intervención del psicopedagogo en el área de recursos humanos.

A partir de los resultados obtenidos, el trabajo proporciona una mirada amplia sobre las distintas incumbencias que puede llevar a cabo un psicopedagogo dentro del ámbito de recursos humanos. Sus funciones en este sector van más allá de las tradicionales, como, por ejemplo, el proceso de selección de personal, la capacitación y el asesoramiento laboral. Es decir, se encuentran otras intervenciones que puede desempeñar el profesional, entre ellos se destacan la gestión de conflictos, el diseño de políticas de inclusión, diagnóstico organizacional y la mejora del clima laboral.

Se ponen de manifiesto las ventajas y aportes que se presentan si las empresas incorporan a un psicopedagogo laboral. Su labor se centra en el aprendizaje del trabajador y en cómo se desarrolla este proceso, es decir, puede reconocer las fortalezas y necesidades que presenta cada uno de ellos, con el fin de diseñar las estrategias que posibiliten superar los obstáculos. Además, su participación busca mejorar el rendimiento y satisfacción laboral. Por otro lado, puede contribuir a impulsar la inclusión laboral.

A su vez, se logró poner en evidencia la gran importancia de que el psicopedagogo en el ámbito empresarial trabaje de forma interdisciplinaria, dado que, se mira al trabajador de manera integral, teniendo en cuenta todas sus singularidades. En otras palabras, el aporte de otras disciplinas al psicopedagogo y viceversa, hace que se adquieran herramientas y/o sugerencias que ayuden a mejorar el bienestar del empleado y de la empresa.

Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones encontradas estuvo vinculada con la dificultad de localizar profesionales de la psicopedagogía que dispongan de experiencia en el ámbito laboral. Si bien se obtuvo la muestra solicitada, se requirió dedicar más tiempo en la búsqueda de dichos profesionales.

Otra limitación que se identificó está relacionada con el formulario de la entrevista, dado que en algunos casos no fueron respondidos en los tiempos solicitados, lo cual generó demora en el análisis de los resultados.

Líneas de investigación futuras

En esta sección se presentan los aspectos relevantes que se podrían tomar en consideración para investigar a futuro.

Los resultados vinculados a las diversas incumbencias que puede tener el profesional en el ámbito de recursos humanos, pueden permitir a futuras investigaciones a que se profundice cada una de ellas desde una mirada psicopedagógica, es decir, explicitando el quehacer del psicopedagogo en cada función.

También es relevante que se pueda continuar investigando cómo la falta de reconocimiento de la profesión, tanto en la comunidad como en los ámbitos organizacionales, impacta en la inserción laboral del psicopedagogo, así como analizar de qué forma se puede posicionar y visibilizar dicha profesión en el entorno empresarial.

En relación con lo mencionado anteriormente, ante la escasa bibliografía, es importante que se impulse la producción teórica sobre la psicopedagogía laboral con el fin de reforzar su labor ante la comunidad y en el ámbito empresarial.

Propuestas de intervención

Se presentan posibles propuestas de intervención en base a las conclusiones obtenidas en el trabajo.

- Diseño y elaboración campañas de difusión con el fin de visibilizar, para la comunidad, cuáles son las incumbencias del profesional de psicopedagogía en el ámbito laboral. Estas iniciativas pueden ser a través de charlas informativas sobre la oferta académica para alumnos del secundario y en universidades. Asimismo, se puede utilizar la divulgación mediante el contenido digital, teniendo en cuenta que es uno de los formatos que más se consume en la actualidad.
- Planificación y realización de capacitaciones, charlas y/o campañas dirigidas a los integrantes de las empresas, con el objetivo de que adquieran conocimiento e información sobre las incumbencias de la psicopedagogía laboral, impulsando su inclusión en el ámbito organizacional. Se deben explicitar las funciones, alcances y beneficios de contar con un psicopedagogo en este contexto.
- Elaboración de encuentros interdisciplinarios en donde haya un diálogo para trabajar casos puntuales de los trabajadores o problemáticas generales de la empresa. Esto va a permitir impulsar e integrar la mirada del psicopedagogo y la importancia del trabajo en equipo para tener una visión global de las situaciones y demandas que se presentan.

Referencias

- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 163–170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Aznar Díaz, I., Hinojo Lucena, F. J., & Fernández Martín, F. D. (2007). Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo. *Publicaciones*, 37,109-116. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/2274>
- Baeza, S. (2011). Psicopedagogía: nuevos desafíos hoy... hacia las mejores prácticas del mañana. <http://www.enfermeria.hum.unrc.edu.ar/publicaciones/contextos/articulos/vol12/pdfs/05-baeza.pdf>
- Balerio, D. D. (2024). *El rol del psicopedagogo en el ámbito de la capacitación de personal* [Trabajo final integrador Universidad de Flores]. Repositorio Institucional de la Universidad de Flores. <https://hdl.handle.net/20.500.14340/1860>
- Bella, M. (2025) *Desarrollo profesional en psicopedagogía. Recorrido teórico y práctico*. (1a ed.) Akadia.
- Blake, O. J. (1999). *La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones* (2ª ed. corregida y aumentada). Editorial Macchi.
- Cardoso, P. (2018). *El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos* [Trabajo final de egreso, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1815>

- Castro Miranda, G., Hernández Botello, L. J., & López Silva, L. (2023). El psicopedagogo y la orientación psicológica en las empresas. Una mirada desde la Psicopedagogía Laboral. *Opuntia Brava*, 15(2), 42–51.
<https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1775>
- Civitelli, A. (2016). *El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación de personal* [Trabajo final de grado, Universidad Abierta Interamericana] <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120776.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). McGraw Hill.
- Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: Actores y procesos*. Universidad Torcuato Di Tella.
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/10857>
- D'Anna, S., & Hernández, L. (2006). *Introducción a la psicopedagogía laboral: Círculos de aprendizaje*. Aprendizaje Hoy.
- Dessler, G & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ta ed.) Pearson.
- Hernández, L. (2008). *Temas de psicopedagogía laboral I*. 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., & 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]. Repositorio Institucional de la Universidad de Gran Rosario.
<https://hdl.handle.net/20.500.14125/455>

- Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307–314.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- López, A. M. O., Cárdenas, M. C. P., & González, G. A. A. (2017). Diagnóstico de clima organizacional promotor de estrategias gerenciales y de recursos humanos, en una empresa metal-mecánica. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/708>
- Manrique, M.J. (2023). Conflictos, resolución y capacitaciones en una empresa de Mendoza. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Argentina] Repositorio Institucional de la Universidad Católica Argentina.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/16825>
- Müller, M. (2008). *Aprender a ser*. Bonum.
- Ortiz, P. B. (2020). *Influencia de las intervenciones psicopedagógicas en equipos de trabajo en entornos laborales y/u organizacionales* [Trabajo final integrador, Universidad de Flores] Repositorio Institucional de la Universidad de Flores.
<https://hdl.handle.net/20.500.14340/684>
- Redorta, J. (2011). *Gestión de conflictos: lo que necesita saber*. Editorial UOC.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional* (7ª ed.). Alfaomega Grupo Editor.
- Rojas, R. M. (2019). El abordaje de la psicopedagogía laboral para la inclusión de personas con discapacidad en empresas [Trabajo Final Integrador, Universidad de Flores]. Repositorio Institucional de la Universidad de Flores.
<https://hdl.handle.net/20.500.14340/775>
- Rosales, F., J. (2020). La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo. *Revista Iberoamericana de*

producción Académica y Gestión Educativa, 7(14).

<https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/845>

Sandoval Ortiz, F. N. (2024). Diversidad e inclusión en la gestión de recursos humanos:

Impulsores y beneficios. *Dominio de las ciencias*, 10(2), 1190–1199.

<https://doi.org/10.23857/dc.v10i2.3873>

Vicente, L. (2024). *¿Cuál es el rol del psicopedagogo laboral en la selección y/o*

acompañamiento de un aspirante de la Institución de Bomberos Nueva Pompeya

Barracas? Una visión a partir de los integrantes de recursos humanos [Trabajo

final de grado, Universidad Católica de La Plata]. Repositorio Institucional de la

Universidad Católica de la Plata.

<https://repositorio.ucalp.edu.ar/handle/UCALP/741>