



TESINA

Presentada para acceder al título de grado de la carrera de

LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

Ciclo de Complementación Curricular

Título:

**“PSICOPEDAGOGÍA LABORAL: UN ANÁLISIS DE LAS
INTERVENCIONES REALIZADAS DESDE EL SECTOR DE RECURSOS
HUMANOS DE DIFERENTES EMPRESAS”**

Autoras:

Huanca, Fatima Stella Marys N° DNI: 39.639.097

Vargas, Maria de los Angeles N° DNI: 41.122.020

Director/a:

Dra. Mazzoni, Cecilia

Lugar:

Rosario de Santa Fe

Fecha de Presentación:

26/08/22

TÍTULO

“PSICOPEDAGOGÍA LABORAL: UN ANÁLISIS DE LAS
INTERVENCIONES REALIZADAS DESDE EL SECTOR DE RECURSOS
HUMANOS DE DIFERENTES EMPRESAS”

Autoras: Huanca, Fatima Stella Marys

Firma:



Vargas, Maria de los Angeles

Firma:



Tutora: Dra. Mazzoni, Cecilia

Firma:

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento de este trabajo final va dirigido con mucho respeto a nuestra profesora y tutora de tesina de la cátedra Cecilia Mazzoni, quien fue un pilar fundamental para lograr culminar este objetivo tan grande.

Gracias profesora por el tiempo que dedica a esta hermosa profesión, en el cual, por su dedicación, esfuerzo, paciencia y compromiso, logramos construir la base fundamental de nuestro desarrollo como futuras licenciadas. Y por haber compartido sus conocimientos de manera profesional e invaluable.

A todas las psicopedagogas y psicopedagogo entrevistados, quienes nos brindaron sus tiempos y espacios para llevar a cabo las entrevistas, que fue de gran importancia en nuestro trabajo de investigación.

Y, por último, a nuestras familias quienes nos acompañaron y apoyaron en este trayecto, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas.

RESUMEN

En este trabajo el principal objetivo es indagar y describir las intervenciones de los/las psicopedagogos/as laborales en el sector de recursos humanos de diferentes empresas. Es así que, a partir de un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo, no experimental, se procedió a la elaboración de entrevistas semiestructuradas de manera individual a cinco psicopedagogas y un psicopedagogo, quienes actualmente realizan abordajes en psicopedagogía laboral en diferentes empresas. Se realizó un análisis de datos cualitativo orientado por categorías construidas mediante un proceso deductivo. Entre los principales resultados obtenidos puede mencionarse que el abordaje psicopedagógico se da en dos aspectos, uno relacionado a seleccionar y capacitar al personal y otro asesorando a los mandos medios y altos de las empresas, esto quiere decir, que la intervención psicopedagógica se encuentra en cada eslabón organizacional, y aportando a la resolución de distintas problemáticas en cada uno de los departamentos que conforman la organización. Por otro lado, el tipo de intervención se define de acuerdo a la problemática que se quiere abordar, algunas ameritan una intervención individual, mientras que los objetivos grupales, la implementación y delimitación de los trabajos en equipo, requieren de intervenciones con el grupo en cuestión. En cambio, las intervenciones organizacionales son las que más solicitan las gerencias, ya que se abordan todas las áreas de la misma, y se actúa de manera transversal. Asimismo, los objetivos de las organizaciones, la política y/o cultura de esta influye de manera determinante en las posibles intervenciones que el psicopedagogo planea implementar. El principal aporte de esta Tesina reside en proporcionar un acercamiento a un ámbito del quehacer del psicopedagogo poco explorado, desde la perspectiva de los propios profesionales.

PALABRAS CLAVE: Psicopedagogía laboral, intervenciones psicopedagógicas, recursos humanos.

ÍNDICE GENERAL

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.1. Introducción a la psicopedagogía.....	7
2.2. Intervención psicopedagógica	8
2.3. Psicopedagogía laboral	10
2.4. Recursos Humanos	14
2.5 El rol del psicopedagogo en la gestión laboral.....	15
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Objetivos	18
3.2. Enfoque metodológico	18
3.4. Participantes	19
3.5. Instrumento de recolección de datos	19
3.6. Procedimientos	19
3.7. Análisis de datos.....	20
4. RESULTADOS	22
4.1. Intervenciones psicopedagógicas laborales en diferentes procesos.....	22
3.2. Intervenciones psicopedagógicas vinculadas al aprendizaje y sus dificultades	27
5.CONCLUSIONES.....	31
6.REFERENCIAS.....	35
7.ANEXOS.....	38
7.1. Modelo consentimiento informado.....	38
7.2. Entrevista.....	39

1.INTRODUCCIÓN

La temática de la presente investigación está enfocada en la práctica psicopedagógica en los ámbitos laborales, más específicamente en organizaciones. Se abordan a las intervenciones que los psicopedagogos realizan en el sector de los recursos humanos (RRHH), en diferentes procesos, como la selección, capacitación y asesoramiento, así como también vinculadas al aprendizaje y sus dificultades, ya sean individuales, grupales u organizacionales.

La temática sobre la psicopedagogía laboral, desde un análisis de las intervenciones realizadas en el sector de RRHH de las organizaciones, se encuentra limitado a muy pocos autores que la abordan de manera integral o sino como una parte de investigaciones donde el objetivo central es otro. En los últimos años, escasas investigaciones han abordado empíricamente las intervenciones del psicopedagogo/a laboral en el sector de RRHH de las empresas como la efectuada por Civitelli (2016). Por tal motivo, sumamos investigaciones específicas del psicólogo laboral en empresas como Barilari y Nadra (2019) y la realizada por Riboldi (2013) y los recursos humanos en empresas García Álvarez y Carvajal Marín (2006); Madero Gómez (2020); Stefanini et al. (2019) para complementar los antecedentes empíricos de la presente investigación.

En varias de las investigaciones se abordan los recursos humanos que forman parte de empresas, desde su gestión, su satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo (CVT). Manifiestan que las empresas reconocen a su capital humano como el factor más importante que poseen. Una de ellas es la investigación de Madero Gómez (2020) quien recabó mediante un cuestionario, 458 datos de personas que trabajan en empresas de México y destacan la gran importancia que tiene el cumplir a tiempo con las expectativas de los colaboradores y que el tema que más relevancia tiene es el relacionado con la CVT. También Stefanini et al. (2019) investigaron aspectos ligados a la satisfacción laboral y la CVT. Realizaron 397 cuestionarios a empleados de empresas de servicios de Brasil y concluyeron que los aspectos de hospitalidad del departamento de RRHH tienen un efecto positivo directo en la percepción de

satisfacción, bienestar y la CVT de los empleados. Por su parte, García Álvarez y Carvajal Marín (2006), analizaron y observaron qué tipo de sujeto se construye y qué papel juegan las prácticas de la Psicología Organizacional en la construcción de subjetividades de los trabajadores. Por medio de observaciones registradas en diarios de campo y entrevistas a profundidad a tres trabajadoras de una empresa en Colombia, se vislumbró cómo desde la gerencia de RRHH a través del uso de saberes psicológicos, se construye cierto tipo de trabajadores: autónomos, responsables, flexibles, competentes.

Barillari y Nadra (2019) indagaron el lugar que se le adjudica al psicólogo laboral en empresas marplatenses. Mediante encuestas telefónicas con preguntas abiertas y cerradas a 74 empresas de la ciudad de Mar del Plata, llegaron a la conclusión de que el 74% desconoce de manera parcial o total las intervenciones del psicólogo dentro de las empresas. La mayoría lo asocia a tareas de selección de personal, sin tener en cuenta otras prácticas como las de orientación, capacitación, planificación de RR.HH. entre otras. A su vez, Riboldi (2013) en la ciudad de Córdoba, describió el rol del psicólogo que trabaja en el ámbito laboral, entrevistando 10 psicólogas. Concluyó que el rol de una Psicóloga con orientación Laboral estaría comprometido a posicionarse en la empresa identificando espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Reconoce que la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, es una joven disciplina que merece reconocida socialmente, no sólo en el mundo laboral sino también dentro del ámbito de la salud mental. Algo similar ocurre con la psicopedagogía en este ámbito laboral. Se encontraron pocas investigaciones y se tuvo acceso a solo una de ellas, realizada por Civitelli (2016), quien entrevistó a dos psicopedagogas que se desempeñan en empresas y cuatro profesionales que se encuentran implicados en el área de RRHH, para poder obtener información acerca del rol del psicopedagogo laboral y destacar la importancia que tiene la intervención psicopedagógica en ámbitos laborales. Identificó que el psicopedagogo laboral en empresas se encarga de la selección, capacitación, asesoramiento ocupacional - laboral dentro del espacio de las organizaciones, el clima laboral y el diagnóstico organizacional. Uno de los principales objetivos del psicopedagogo será lograr una correcta integración

y adaptación del sujeto en su lugar de trabajo, para que obtenga una vida laboral en plenitud. Además, puede trabajar de forma interdisciplinaria, descubriendo el estilo de aprendizaje del sujeto que forme parte de la empresa.

En estas investigaciones no se abordan las intervenciones psicopedagógicas desde aquellas vinculadas al aprendizaje y sus dificultades, ya sean individuales, grupales u organizacionales. Solo se limitan a analizar la selección del personal requerido, su capacitación y el asesoramiento que se puede dar desde un abordaje psicopedagógico. Otro tema que tampoco es abordado es el referido a las capacitaciones que debe realizar previamente un psicopedagogo para las intervenciones laborales, o sea, cuáles son las experiencias académicas previas para ser considerado un profesional u la psicopedagogía laboral.

A partir de los antecedentes mencionados delimitamos indagar y describir las intervenciones de los/las psicopedagogos/as laborales en el sector de recursos humanos de diferentes empresas. A partir de allí se desprenden dos objetivos específicos: identificar y caracterizar las intervenciones psicopedagógicas en los procesos de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional e indagar las intervenciones de los/las psicopedagogos/as vinculadas al aprendizaje y sus dificultades en los niveles individual, grupal y organizacional.

Esta tesina se estructura en cuatro partes principales, la primera es el marco teórico, donde se presenta un recorrido histórico acerca de la Psicopedagogía, se define la intervención psicopedagógica, la psicopedagogía, la psicopedagogía laboral y se sitúan conceptualizaciones referidas a trabajo en recursos humanos y al rol del psicopedagogo en la gestión laboral. En la segunda parte, Metodología, se especifican los objetivos, se describe el enfoque de la investigación, los participantes, el instrumento de recolección de datos y los procedimientos de análisis de los mismos. En la tercera parte se muestran los resultados, se analizan los datos obtenidos del trabajo de campo en articulación con las categorías conceptuales, organizados en función de los objetivos específicos. La cuarta y última parte está conformada por las

conclusiones a las que se llega con el trabajo, en las que se resalta el aporte del trabajo a la disciplina y las propuestas para futuras investigaciones.

2. MARCO TEORICO

2.1. Introducción a la psicopedagogía

En palabras de Müller (2000) la psicopedagogía en Argentina es una especialidad relativamente nueva, ya que recién en la década del 50 del siglo pasado, es que se abre la carrera por primera, la carrera de Psicopedagogía en la Universidad Del Salvador, más precisamente, este hecho sucedió el 2 de mayo de 1956. Nuestro país fue el pionero en esta rama de la psicología, refiere el autor, ya que países vecinos al nuestros como Brasil y Chile, recién la incorporaron en las décadas del 70 y 80 del siglo pasado respectivamente.

Siguiendo con la investigadora Müller (2000) relata que actualmente la carrera de psicopedagogía goza de muy buena reputación y esta incorporada a las ofertas educativas tanto de establecimientos públicos como privados en casi todo el territorio nacional.

Retomando la historia de la disciplina, Di Scala y Cantú (2011) explican que los primeros debates y discusiones científicas referidas a la psicopedagogía, a nivel nacional, empezaron a darse recién en la década del 80, momento en el que se formó una comunidad académica de profesionales de la psicopedagogía, quienes empezaron a reunirse a debatir, exponer puntos de vista o posiciones que entraron en confrontación con otros y a realizar preguntas sobre el presente y el futuro de la profesión.

Se considera como las primeras publicaciones que dieron origen a los debates en psicopedagogía a los escritos por Castorina en el año 1989 denominado "Los obstáculos epistemológicos en la constitución de la Psicopedagogía", en donde el autor remarca que la psicopedagogía se enmarca en el proceso de aprendizaje y los cambios que puede realizar a través de sus aportes, considerando a la disciplina como un conjunto de prácticas dirigidas hacia este campo. El otro texto de debates fue el escrito por Levy en el año 1990 titulado "Sujeto y objeto en la clínica psicopedagógica. Su presencia y posición", aquí el autor señala que la disciplina es de carácter clínico y terapéutica, de manera interdisciplinaria (Ventura, Gagliardi, & Moscoloni, 2012).

Por su parte Salamone (2014) indica que la disciplina psicopedagógica continua hasta nuestros tiempos siendo marcada por la influencia de la biología,

la psicología social, la medicina, la sociología, la antropología y la filosofía, donde fue abriéndose paso en un campo signado por la educación, el aprendizaje y la salud mental. La práctica psicopedagógica confronta y afirma teorías de otros campos científicos, ya que estudia al ser humano desde una postura psíquica y cognitiva, en donde este se halla en continuo aprendizaje, entonces la persona que es objeto de análisis no está solo, sino que se debe tener en cuenta su familia, la escuela y el entorno sociocultural para intentar indagar acerca de las causas y síntomas de su problemática.

2.2. Intervención psicopedagógica

La psicopedagogía, según Müller (2006) se ocupa de las características del aprendizaje y se dedica al abordaje de sujetos en situación de aprendizaje. Schlemenson y Grunin (2013) por su parte, consideran que la psicopedagogía clínica aborda las modalidades singulares de simbolización de cada sujeto y los procesos psíquicos que se ponen en juego a la hora de aprender. Cada sujeto va a simbolizar en base a sus experiencias, a su historia, a su contexto, a sus vínculos.

Es importante señalar lo abarcativa que es la psicopedagogía, no se limita a lo escolar y educativo, sino que, al trabajar con el aprendizaje, proceso que se da a lo largo de toda la vida, involucra distintas edades y momentos en los que está presente el aprender. Hay distintos ámbitos donde la psicopedagogía puede desplegarse, tales como: salud, educación, orientación vocacional, laboral, forense, comunitario, entre otros.

La palabra intervención proviene del latín y significa “venir a interponerse”. Filidoro (2018) expone que la intervención es una intromisión, pero que se justifica cuando hay una demanda, cuando alguien solicita la intervención. Esa demanda puede ser de los propios sujetos, de las instituciones, de las políticas públicas, de los medios de comunicación, del sentido común.

La intervención psicopedagógica, desde la mirada de Monserrat (2010) se considera como un proceso que toma en cuenta las situaciones presentes, las prácticas de los/as psicopedagogos/as y las circunstancias en las que actúa el sujeto histórico colectivo con el que vamos a intervenir. En dicho proceso, los/as

profesionales se transforman recíprocamente junto con el otro y devienen en sujetos. Por tal motivo, es que la trama en la que interviene un/a psicopedagogo/a esa dinámica y compleja.

Morín (2006) hace referencia a esta complejidad, desde su paradigma, en el cual reconoce lo complejo, el conflicto, la contradicción y la incertidumbre como parte del sistema. Es necesario intervenir atendiendo a estas cuestiones, como también al trabajo interdisciplinario para no caer en la fragmentación del sujeto, que como mencionamos anteriormente, es un sujeto histórico - colectivo, que trae consigo su historia. El trabajo interdisciplinario permite entrar en contacto con lo diverso, con lo heterogéneo y con la complejidad de nuestra sociedad actual.

Hace algunas décadas, comenzaban a abrirse nuevos espacios para la psicopedagogía, como lo eran las intervenciones en educación secundaria, en orientación vocacional-laboral y con adultos. Esto se corresponde con la demanda, como mencionamos anteriormente, de la sociedad de comenzar a abordar estas temáticas del aprendizaje adulto y su interrelación con el trabajo. De entender al aprendizaje como un proceso que se da en distintos momentos y espacios de la vida y así poder analizar y comprender el vínculo entre aprendizaje y trabajo.

En ese contexto, Liliana Hernández junto con Sara D'Anna, ambas psicopedagogas, incursionan en el ámbito de la psicopedagogía laboral en Argentina, en la década de los 80.

Hernández (2018) habla de la intervención del psicopedagogo en el ámbito laboral, enmarcado en un enfoque clínico. Dicho enfoque se centra en la singularidad del sujeto y a su vez investiga la relación entre el aprendizaje y el trabajo.

La intervención psicopedagógica laboral, según Hernández (2008) parte de las acciones que se lleven a cabo mediante técnicas, procedimientos, recursos, entre otras, para descubrir, identificar y analizar los procesos del aprendizaje del trabajo y sus dificultades.

La psicopedagogía laboral aportará una mirada subjetiva, una escucha atenta en los vínculos con las personas dentro de una empresa, también va a

sumar la creatividad y el trabajo en equipo, su particularidad para abordar las subjetividades, los procesos de aprendizajes y su relación con el trabajo, que indudablemente favorecerá la calidad de vida laboral de los sujetos. Por lo tanto, las intervenciones psicopedagógicas laborales serán variadas: selección de personal, capacitación, orientación, asesoramiento ocupacional - laboral, resolución de conflictos, clima laboral y diagnóstico organizacional, entre otras (Hernández, 2018).

2.3. Psicopedagogía laboral

Hernández y D'Anna (2006) definen a la psicopedagogía laboral como el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones. También, argumentan que el interés radica en el aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, con otros trabajadores, con la cultura organizacional, la identidad laboral y el aprendizaje de roles.

Las mencionadas autoras, conciben el aprendizaje como un proceso continuo que se da a lo largo de toda la vida, tanto en las personas como en las organizaciones. Implica una apropiación de la realidad para transformarla y transformarse.

El aprendizaje en la persona adulta tiene sus propias características, como mencionamos anteriormente, el aprendizaje es un proceso que se da a lo largo de toda la vida, no se detiene en la adolescencia ni con el fin de la educación formal.

Para Lombardo, Krzemien, Sánchez y Monchietti (2007) el pensamiento en la adultez es de carácter complejo y multifacético y social e históricamente contextualizado. Es tarea del psicopedagogo/a intervenir para enriquecer el aprendizaje de la persona adulta. Para ello deberá tener en cuenta algunos puntos que Hernández (2018) plantea, entre ellos: que el aprendizaje del adulto es complejo, en él se entranan diversas cuestiones como: la experiencia, el contexto, su historia, cuestiones familiares, políticas, económicas, culturales y laborales. También es más lento, dado que deberá integrar una mayor cantidad

de conocimientos y experiencias, que a su vez le favorece en la capacidad de análisis y reflexión. Otra característica, es la de la funcionalidad, el aprender para poder llevarlo a cabo o por una necesidad.

En concordancia, con lo mencionado, Palacios González (2009) hace referencia al pensamiento adulto como un pensamiento postformal, en el que se da un proceso de cambio y continuidad, enmarcado en un determinado contexto, con mayor acumulación de experiencias que hacen a una mejor capacidad de sintetizar y además habla acerca de la flexibilidad y apertura a diversas fuentes de información, que mejorarían la disposición ante lo nuevo o lo desconocido.

Retomando a Hernández (2018) comprende el aprendizaje del adulto en interrelación con el trabajo, señala que el trabajo es una construcción humana donde las personas aprenden a ser trabajadoras en el momento histórico que les toca vivir. Con dicho enfoque, es indispensable pensar en las personas, el aprendizaje y su trabajo.

El aprendizaje del trabajo se vincula estrechamente con el momento histórico en que nos insertamos en la vida laboral, es decir, nuestro proyecto interno comienza a interactuar dialécticamente con la realidad. Es en este periodo donde se elige qué hacer, cómo hacerlo, dónde, para qué y porqué. Dicho aprendizaje es pensado como una construcción normal y espontánea que tiene lugar desde el nacimiento hasta la muerte.

Coincidimos con las mencionadas autoras en que la psicopedagogía laboral se instrumenta en la formación de sujetos trabajadores, y más concretamente en el desarrollo de la personalidad laboral, que incluye la integración de los aspectos afectivos, cognitivos y sociales, y supone la capacidad de aprender a crecer.

Por otro lado, definimos a la gestión psicopedagógica como la instrumentación de un conjunto de procedimientos para operar sobre la realidad del aprendizaje, en los niveles individual, grupal y organizacional, con fines preventivos, terapéuticos y de asesoramiento. Teniendo en cuenta lo expresado, el psicopedagogo se encarga de los procesos de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional- laboral en el ámbito de las organizaciones y, en la clínica, asiste a dificultades en el aprendizaje del trabajo e interviene en los

procesos de orientación laboral. Seguidamente detallaremos estos tres procesos considerando los desarrollos mencionados por Hernández (2018).

- 1) Selección de personal; es la posibilidad de predicción del aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo en las tareas, y 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 o de las personas para aprender la cultura organizacional y el asesoramiento, orientación laboral.
- 2) Capacitación de personal; se focaliza en el diagnóstico y abordaje de las dificultades implicadas en el aprendizaje del trabajo. La capacitación es un proceso planificado integral concebido como una herramienta eficaz y eficiente que apunta a los procesos metacognitivos y actitudinales en la realización de las tareas; es el espacio de integración del saber-conocer, del saber-hacer y del saber-ser de las personas y las organizaciones en la vida laboral.
- 3) Asesoramiento ocupacional y orientación laboral; asesora a los trabajadores en la caracterización de los procesos de aprendizaje individual, grupal y organizacional, ejecución de diagnósticos de la demanda de las organizaciones elabora proyectos para el cumplimiento de los objetivos a fin de atender a sus necesidades, e implementar estrategias de resolución, orienta las adecuaciones metodológicas acordes con las biopsicosociales del adulto y sus grupos de trabajo, participación en la dinámica de las relaciones de la organización a fin de establecer procesos de integración e intercambio en la comunidad y por último la realización del diagnóstico de los aspectos personales y perturbados comprometidos en los procesos de aprendizaje del trabajo, para poder efectuar pronósticos de evolución con la consiguiente orientación ocupacional dentro o fuera de la organización (Hernández, 2018, págs. 22-23).

Siguiendo la línea del autor, propone que la gestión del psicopedagogo se enfoca en el aprendizaje del trabajo y se puede clasificar de acuerdo a tres criterios distintos y complementarios:

1. Según la finalidad de la gestión, el profesional podrá realizar tareas preventivas, asistenciales o de docencia e investigación. Por ejemplo, en el ámbito de la finalidad asistencial; el psicopedagogo podrá intervenir en los procesos de orientación laboral, atender a conflictos en la identidad profesional y laboral, abordar dificultades de aprendizaje de la tarea en los adultos. En el ámbito docente, participará en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración y ejecución de diseños curriculares, planes, programas y proyectos en las áreas de trabajo, de aprendizaje del trabajo y de producción; en la creación de un desarrollo de carrera profesional y brindará asesoramiento en evaluación de desempeño. Su accionar laboral no se limita al diagnóstico y asistencia de las dificultades de aprendizaje del adulto, sino que se extiende al campo de la psicoprofilaxis, previendo y promoviendo mejores aprendizajes en las personas y las organizaciones. Dicha tarea se extiende a la investigación, para permitir una mejor inserción del ser humano en el ámbito laboral.
2. Según el lugar físico donde tal gestión se desarrolle, incluyendo consultorios, hospitales, obras sociales, empresas, organizaciones escolares y sindicatos. Por ejemplo, en las organizaciones el psicopedagogo realizará selección de personal, capacitación y relevamiento psicopedagógico, asesoramiento ocupacional y orientación laboral.
3. Según el nivel de análisis considerado, puede ser intersubjetivo (personas) intersubjetivo (grupos), transubjetivo (contexto cultural, organizaciones, sociedad). Cada gestión quedará definida a partir del entrecruzamiento de estos tres parámetros. La identidad del psicopedagogo se conforma en el espacio de interacción del profesional con el mundo laboral esto dará lugar a una nueva experiencia. El profesional deberá poseer una formación integral científica y

humanística para poder brindar respuestas que promuevan el desarrollo de potencialidades en relación consigo mismo, a los demás y a la comunidad (Hernández, 2018, págs. 29-30).

2.4. Recursos Humanos

Herrera Gómez (2003) considera que el concepto de dirección de RRHH, es el conjunto de políticas y medidas organizativas, planteadas para conseguir la estructura humana adecuada a las tareas y propósito organizativos, así como para dotar en todo el momento a las personas que la componen de las capacidades necesarias y de los alicientes que provoquen el interés máximo en ella, de tal modo van a provocar el máximo interés por la organización en sus objetivos y las tareas.

Siguiendo al autor, señala a la gestión de RRHH como el conjunto de actividades y medidas concretas, adoptadas por los directivos en la línea de la empresa o encargados determinados. Dentro de la organización se describen dos tipos de enfoques relacionados a cada etapa de abordaje situacional del profesional dentro de la organización:

- El enfoque técnico: busca la aprobación de sus actividades en la sociedad. Sus prácticas están más vinculadas a los procesos de selección, reclutamiento, entrenamiento del personal, administración compensación y medida de resultados. Se diseña la futura implementación de las actividades señaladas al inicio del párrafo.
- El enfoque en las estrategias actuales: estas prácticas en la actualidad llevan a que las organizaciones no tengan implicadas unas bases y a la hora de llevarla a cabo, sea más complicado el encontrar especialistas para su aplicación. Aquí el especialista implementa las estrategias que la organización requiere para cada instancia.

Uno de los más reconocidos autores sobre RR. HH. Chiavenato (2011) señala que el área de Recursos Humanos, tiene su origen en funciones ligadas al ámbito administrativo propio de las organizaciones, entre los cuales la más

importante es la selección y capacitación del personal, para estas funciones se necesita del aporte de la psicología, la psicopedagogía y la sociología, quienes son las disciplinas que brindan las técnicas para estas acciones.

En cuanto a la calidad de trabajo representa el grado en que los miembros de la organización pueden impartir sus necesidades personales con su actividad en la organización, la calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo, dentro del trabajo desempeñado, la posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y el ambiente psicológico y físico de trabajo (Chiavenato, 2011).

Siguiendo, el modelo de Chiavenato (2004) considera que la gestión de recursos humanos es proporcionar los adecuados métodos administrativos para cumplir las responsabilidades asignadas a los roles dentro de la organización, así como evaluación a su desempeño y del ambiente de trabajo.

Finalmente, Alles (2015) señala que la finalidad de los recursos humanos es la de mediar en el bienestar y en el clima laboral, como también la formación y el seguimiento del estado general de los miembros de la organización, para que estos sean tratados de manera equitativamente, involucrándose en las necesidades de cada uno de ellos, las cuales varían de acuerdo a su función y cargo, y estas sean alineadas acuerdo a los objetivos organizacionales.

2.5. El rol del psicopedagogo en la gestión laboral

Cabrera Pérez y Bethencourt Benítez (2010) señalan que la psicopedagogía determina un tipo de conocimiento psicológico y pedagógico, por esto está asociado a situaciones educativas, su objeto de estudio son el comportamiento y la mente humana al principio, luego la formación y la educación de las personas, la combinación de estas metodologías son valoradas en el campo laboral al descubrir los valores necesarios para una empresa, formarlos y otorgarles las herramientas que este necesita para cumplir satisfactoriamente su labor.

Mientras tanto, Bravo Valdiviezo (2009) refiere que el profesional de la psicopedagogía, al asesorar en materia educativa y especialmente en el

aprendizaje desarrolla habilidades interpersonales que le permiten obtener un cierto grado para guiar a personas o grupos humanos, esta cuestión es la que buscan y necesitan las empresas, especialmente, aquellas que cuentan con plantillas de personal de cantidades considerables o equipos de trabajo diferenciados que deben elaborar propuestas desde la sinergia organizacional.

El rol del psicopedagogo en las instituciones como indica Riboldi (2013) está delimitado por el tipo de intervención que las instituciones realizan y el compromiso que asume en las tareas. El psicopedagogo es un especialista en el conocimiento del comportamiento humano en las instituciones, que cuenta con las habilidades y herramientas para mejorar el rendimiento y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

De acuerdo con Izcurdia (2013) el psicopedagogo es el profesional capacitado para realizar las siguientes intervenciones:

- a) la naturaleza de los problemas a tratar y los saberes a desarrollar;
- b) la identidad al menos parcial de los objetivos e incluso del proceso común de su definición;
- c) el sentido otorgado a las acciones y los valores que las fundan; y
- d) las implicaciones subjetivas “cruzadas” de los individuos que actúan en conjunto y la convergencia de los móviles de esos individuos, que excede la mera convergencia de sus actos.

En relación al modo en que defina el rol del Psicopedagogo como especialista en el ámbito laboral, es oportuno remarcar que cualquiera de las intervenciones que realice supone una actividad constructiva, teniendo presente las propias expectativas y objetivos conjugándolos con las de los demás (clientes). En esto cobran vital importancia para la interpretación o decodificación que realice en una situación o demanda puntual, los mapas mentales o modelos teóricos que el profesional sustente. Es decir, su rol comienza a perfilarse como constructor de significados y sentidos cuya herramienta fundamental es su propia persona (Riboldi, El rol del Psicólogo en el ámbito laboral, 2013).

Finalmente, citando a Rosales Mandujano (2007) se puede definir que el psicopedagogo es una estrategia dentro de la institucionalidad de las organizaciones considerando su función, ya que tiene en cuenta el encuadre y

las tareas administrativas de los recursos con que esta cuenta, por esto su campo de acción se define en función de la contratación, programación y realización del trabajo profesional.

De esta manera, el mismo autor propone que el psicopedagogo interviene como asesor o consultor, estableciendo una distancia adecuada con el objeto a estudiar que es la institución, buscando no ser parte ni del plantel de colaboradores como tampoco una persona que forma parte de la jerarquía, sino como alguien que observa a la organización y sus miembros, realizando juicios sin subjetividades, sus intervenciones no van al problema, sino a los síntomas de esta, por esto, las organizaciones que contratan a este tipo de profesionales es porque llegaron a cierto grados e madurez institucional o de búsqueda de resolución de situaciones conflictivas (Rosales Mandujano, 2007).

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivos

General

- Indagar y describir las intervenciones de los/las psicopedagogos/as laborales en el sector de recursos humanos de diferentes empresas.

Específicos

- Identificar y caracterizar las intervenciones psicopedagógicas en los procesos de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional.
- Indagar las intervenciones de los/las psicopedagogos/as vinculadas al aprendizaje y sus dificultades en los niveles individual, grupal y organizacional.

3.2. Enfoque metodológico

En esta investigación se tomó un enfoque metodológico cualitativo, ya que se basó en una lógica y proceso inductivo, en donde se realizó una exploración y descripción de los fenómenos estudiados, para luego generar perspectivas teóricas.

El mismo fue un proceso que requirió de la recolección de datos sin medición numérica y se abordó desde una mirada holística

3.3. Diseño y alcance de la investigación

El diseño de esta investigación fue no experimental, de corte transversal. De acuerdo con Hernández Sampieri (2014) la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente la variable, lo que se hace en este tipo de investigación es observar los fenómenos tal y como se da en un contexto natural, para después analizarlos.

Además, estos mismos autores señalan que los estudios transversales son aquellos en los que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizarlas en un momento dado.

El alcance de la investigación es descriptivo Hernández Sampieri (2014) los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

3.4. Participantes

Participaron de este estudio 5 psicopedagogas y 1 psicopedagogo laboral, los mismos se desempeñan en el sector de Recursos Humanos en diferentes empresas ubicadas en la provincia de Buenos Aires en distintas zonas. Sus edades estuvieron comprendidas entre los 35 y 40 años. La formación académica es vinculada a la especialización en psicopedagogía laboral, tecnicatura en recursos humanos, especialidad en psicodiagnóstico laboral, certificaciones aplicadas en recursos humanos, Master en Dirección de recursos humanos y las capacitaciones que realizaron en diferentes universidades o terciarios, quienes también cuenta con experiencia práctica en organizaciones del ámbito privado, realizando tareas vinculadas a la capacitación, liderazgo y selección de personal. Alguno/as tienen 2 a 3 años y otras más de 10 años de experiencia.

3.5. Instrumento de recolección de datos

Para relevar los datos se utilizó una entrevista semiestructurada. Hernández Sampieri (2014) menciona que este tipo de entrevistas suele ser flexible y se caracterizan por presentar temas donde el entrevistador puede incorporar nuevas preguntas e incluso modificar el orden de estas, ya que buscan dar respuestas y profundizar la investigación o situación.

La entrevista estuvo formada por 15 preguntas guía, (se adjunta modelo en Anexo), con flexibilidad para reformular, añadir u omitir preguntas en función de las respuestas de los participantes.

3.6. Procedimientos

La comunicación con las psicopedagogas tuvo lugar a través de las redes sociales (Instagram), donde se explicó el trabajo que se estaba realizando y el objetivo del mismo. Luego se les envió el consentimiento informado de

participación (ver modelo en los anexos) a través del correo electrónico para que fuera completado y firmado por los participantes y después devuelto por el mismo medio.

Se pactó el encuentro de manera virtual, realizándose videollamadas a través de las plataformas meet, y WhatsApp programando un horario y una fecha para la realización de la entrevista.

Las entrevistas tuvieron una duración de aproximadamente 30 minutos y fueron grabadas para su posterior análisis.

3.7. Análisis de datos

En este trabajo se llevó a cabo un análisis de datos de tipo cualitativo sobre la información obtenida a partir de entrevistas realizadas. Rodríguez Sabiote (2003) entiende este análisis como “el proceso mediante el cual se organiza y manipula la información recogida por los investigadores, para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y sacar conclusiones” (p. 2).

Siguiendo a Rodríguez Sabiote (2003) para realizar la reducción de datos, primera tarea en el proceso de análisis, se realizó la categorización. La categorización según Rodríguez Sabiote (2003) es el “proceso mediante el cual se clasifica conceptualmente una unidad” (p. 10); proceso por el cual “estamos ubicando diferentes unidades de datos bajo un mismo tópico o concepto, por lo que podemos afirmar que dicha labor es en sí misma una operación conceptual de síntesis” (p. 15). Para dicha categorización se tomó en cuenta los objetivos específicos, siguiendo una lógica deductiva ya que según Rodríguez Sabiote (2003) “las categorías están establecidas a priori siendo función del investigador adaptar cada unidad a una categoría ya existente” (p. 11). Así mismo se siguió un criterio temático para la separación de las unidades del contenido el cual consiste en separar el texto de acuerdo con la temática que se aborde.

Posteriormente, con la finalidad de sintetizar y ordenar los datos se procedió a codificarlos. La codificación según Rodríguez Sabiote (2003) “no es más que la operación concreta por la que se asigna a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que la consideramos incluida” (p. 10). Para

este proceso se utilizó una matriz para la categoría sobre la cual se elaboraron subcategorías colocando para cada una de ellas los datos de las entrevistas previamente de tal forma que, la organización y presentación de los datos, mostraba en columna cada subcategoría. y en filas el contenido de cada entrevista referido a ella.

En la tabla 1 se presentan las categorías y subcategorías empleadas en el análisis.

Tabla 1. Categorías y subcategorías de análisis

Categoría	Subcategorías
Intervenciones psicopedagógicas laborales en diferentes procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Selección • Capacitación • Asesoramiento
Intervenciones psicopedagógicas vinculadas al aprendizaje y sus dificultades.	<ul style="list-style-type: none"> • Individual • Grupal • Organizacional

Los entrevistados para una mejor comprensión fueron codificados de la siguiente manera:

Psp1: Psicopedagoga 1.

Psp2: Psicopedagoga 2.

Psp3: Psicopedagoga 3.

Psp4: Psicopedagoga 4.

Psp5: Psicopedagogo 5.

Psp6: Psicopedagoga 6.

4. RESULTADOS

El presente capítulo refleja los resultados obtenidos mediante las entrevistas realizadas. Dicha información se encuentra ordenada de acuerdo con las categorías y subcategorías de análisis planteadas en el capítulo anterior.

4.1. Intervenciones psicopedagógicas laborales en diferentes procesos

Como primera actividad es identificar y caracterizar, las intervenciones de los profesionales de la psicopedagogía laboral en los procesos de selección, capacitación y asesoramiento del área de recursos humanos, en el plano empresarial.

D'Anna y Hernández (2006) señalan que las organizaciones exigen cada vez más de niveles de competitividad para poder competir en los nuevos entornos tecnológicos y profesionales que el mercado actual exige, es aquí donde el profesional de la psicopedagogía, desde su ámbito permite un desarrollo sistemático, brindando sus herramientas en procesos tales como la selección, la capacitación y el asesoramiento en estas organizaciones, permitiendo que estas logren los objetivos propuestos y el objetivo del profesional en su área para la cual fue contratado.

En este sentido los entrevistados coinciden que se capacitaron antes de ingresar a las organizaciones del ámbito privado, para este fin, decidieron concretar carreras afines a los recursos humanos y el trabajo en equipo, ya que las empresas al momento de contratar un especialista requiere de idoneidad tanto teórica como práctica, de acuerdo con esto es que los participantes señalan las siguientes aseveraciones: Psp1: *“Realizo cursos de capacitación vinculados a mi experiencia como Psicopedagoga Laboral, sobre todo en temáticas vinculadas con el aprendizaje del adulto, capacitación y selección de personal, liderazgo, coaching de equipos, comunicación, inteligencia emocional, etc.”*

Psp2: *“Me gradué en una Tecnicatura en Recursos Humanos, especialidad en psicopedagoga laboral, certificaciones metodologías ágiles aplicadas en recursos humanos y certificada como master.”*

Psp3: *“Me capacité, cuando obtuve una Maestría de Recursos Humanos en la Universidad Del Salvador.”*

Psp4: *“Apenas me recibí, hice capacitaciones respecto a lo que es psicopedagogía laboral, curso de iniciación de psicopedagogía laboral. Después la diplomatura en la unca para especializarme bien en lo laboral.”*

Dentro de las empresas el psicopedagogo laboral también se ha convertido en una figura indispensable para el departamento de recursos humanos (D’ Anna y Hernández, 2006). Con respecto a esta cita, los entrevistados expresan las funciones dentro de las empresas donde desarrollan sus actividades laborales.

Concordando con lo explicitado por los autores del párrafo anterior, los psicopedagogos señalan que las funciones que tiene a cargo dentro de las organizaciones, son variadas y abarcan distintas etapas, van desde antes que el colaborador ingrese a la empresa, como así también cuando este ya forma parte de la misma, siempre desde el área de los recursos humanos: Psp3: *“Las funciones que desempeño son de orientador, selección de personal, capacitación, desarrollo dentro de mismo y el proceso que cumple cada empleador dentro de cada área o sector que ocupa.”*

Asimismo, las intervenciones son muchas veces a requerimiento de los directivos de la empresa, al ser un ámbito privado, cada decisión requiere de la aprobación o no del más alto mando jerárquico, como señala la Psp6: *“Intervengo de un momento que me piden una posición lo que se hace primero definir junto al cliente el perfil que quiere, obviamente se hace un análisis es la cultura de la empresa, los equipos de trabajo que hay en la empresa”*

Dentro del ámbito laboral las funciones del psicopedagogo son muy amplias y variadas. En el marco de la formación ocupacional, el psicopedagogo es el agente que promueve a través de planes y programas la capacitación y la inserción en el mundo laboral de aquellas personas con limitaciones físicas, psicológicas o neurológicas. El psicopedagogo les ofrece otros itinerarios de acuerdo con sus competencias e intereses vocacionales, informándoles de nuevos cursos de formación para adaptarse a las nuevas demandas de empleo (Sánchez Almagro, 2011).

D'Anna y Hernández (2006) señalan que durante los procesos de selección del personal, se necesita de un especialista que logre ver las aptitudes e incluso las actitudes de las necesidades que en ese momento está demandando una empresa u organización, es aquí donde nace la necesidad por un psicólogo o psicopedagogo que se haya especializado en marcos laborales y empresariales, de esta manera, logre encontrar los perfiles adecuados para los fines organizacionales, y por ende, una mejora en la productividad y los costos negativos que ocurrirían en caso de no acertar con la persona que posea los conocimientos pretendidos.

En este sentido, los participantes narran su experiencia en cuanto a la selección de personal en su ámbito laboral, los objetivos que los mandos ejecutivos le exigen y las herramientas y metodologías que hacen uso para cumplir con estos: Psp1: *“De manera directa, en las entrevistas, descripciones de puesto, en assessment center, etc.”*

Psp5: *“Si! en realidad lo que yo primero hago es a mí, la gerencia me pide un determinado puesto, hago un perfil de ese puesto poniendo que es lo que busca la empresa por ejemplo si es un administrativo que tenga ciertas características, estas habilidades y lo voy desarrollando una vez que tengo ese perfil hago la búsqueda generalmente uso diferentes plataforma sociales para buscar gente y después las entrevista abiertas toma de test como mejorar la personalidad, Bender, la inteligencia múltiple de la persona bajo la lluvia, el htp, que varían según los puestos. Una vez que tengo ese análisis de esas personas, gestiono y realizo un informe para entregárselo a la agencia y la gerencia y son ellos lo que terminan de tomar la decisión y hay procesos que yo tomo la decisión y otros no.”*

Por otra parte, se indagó a los entrevistados, acerca de la realización de capacitaciones a los colaboradores de la empresa, desde posiciones relacionadas a su rol de profesional psicopedagógico, a los cual respondieron: Psp1: *“Todo proceso de capacitación contempla un inicio, una previa que incluye el relevamiento de necesidades, demanda, análisis de situaciones, etc. Luego el diseño propiamente dicho de las capacitaciones, que implica establecer los tiempos, recursos, contenidos, dinámicas, etc. Y posterior a las capacitaciones,*

el seguimiento de estas. Es decir, si lo aprendido se traslada a la tarea. Es clave en toda capacitación contar con un “plan de clase” bien estipulado, planificado y organizado, en donde se detallen todos los ítems necesarios a tener en cuenta (tiempos, recursos, actividades, contenidos, objetivos, etc.).

Psp2: “Las capacitaciones personales las necesidades partir de ahí se arma unas estrategias con lo último del mercado de lo que tiene que ver la capacitación, como sostenemos a la atención de la gente por periodo corto y como puedo brindar esa información. Estas duran aproximadamente de 45 o 1 hora y trata de negociar con la empresa que sea dentro del horario laboral.”

Psp3: “Las capacitaciones personales se desarrollan en cada área, de esta manera se establece la comunicación, teniendo seguimiento desde sus habilidades. se puede identificar las necesidades y los perfiles requeridos, aplicación de prueba un plan clase bien estructurado, selección, capacitación desarrollo y toda la administración incluida dentro de la misma empresa.”

Psp4: “Si, según las necesidades del equipo, observo desde adentro, capacitación de comunicación, desarrollo según el equipo que sea.”

Por lo explicitado en los párrafos anteriores es que señala la definición de Alles (2015) quien señala que las capacitaciones personales son claves al momento de diseñar una estrategia dentro de una organización, ya que solo mediante esta intervención pueden identificarse y potenciarse las habilidades y conductas personales de los miembros de la misma, y mediante estas capacitaciones es que a mediano y largo plazo se obtienen rendimientos operativos y comerciales de acuerdo a los objetivos gerenciales de cada sección.

Mientras tanto, como finalización de esta subcategoría. En el punto, referido a las orientaciones y asesoramiento en los cuales pueden intervenir los profesionales de la psicopedagogía, se cita a Berdini (2020) quien refiere que los psicopedagogos asesoran a las empresas en cuestiones que muchas veces pasan por alto, como, por ejemplo, el bienestar de los colaboradores, realizar abordajes sobre las necesidades que estos pueden llegar a tener en cuanto a reconocimiento, el trabajo en equipo, las relaciones tanto verticales (jefe-colaborador) como aquellas horizontales (colaborador-colaborador), las características propias del trabajo o el ambiente que se presentan en todas las

organizaciones donde las personas conviven al menos 40 horas semanales, las estructuras, espacios y las políticas de cada empresa, que configuran el ambiente donde un empleado pasa una parte importante de su existencia y termina marcando su personalidad.

En relación con lo antes mencionado, es que se indaga a los entrevistados sobre estas cuestiones, donde señalan las intervenciones realizadas por estos al momento de asesorar y orientar a los ejecutivos organizacionales, siendo sus respuestas las siguientes: Psp1: *“Realizo asesoramientos vinculados a su bienestar laboral (clima), vinculados a su plan y desarrollo de carrera, por ejemplo.”* Psp2: *“Asesoro a la empresa desde la selección personal y la capacitación hasta el seguimiento.”*

Mientras tanto, además de explicar cómo intervienen en el asesoramiento desde los recursos humanos, estos narran las orientaciones que ofrecen a los colaboradores de la empresa, creando un ambiente donde se encuentre motivado y logre desplegar todas sus capacidades: Psp3: *“Las orientaciones que le ofrecemos al trabajador un espacio sólido y son vinculados al desarrollo de su carrera como lo podemos destacar en su aprendizaje. De tal manera ver sus potencialidades y habilidades dentro de la misma.”*

Por otra parte, el psicopedagogo como se mencionó párrafos anteriores, interviene en las necesidades y problemáticas de los miembros de la organización, por lo tanto, la participación del profesional es a lo largo de la vida laboral de todos los colaboradores, a esto se refiere el Psp4: *“En cuanto a las orientaciones o asesoramientos, puedo decir que, una vez que la persona que está buscando el puesto y queda seleccionada, ahí es cuando yo lo asesoro y lo oriento en todo su recorrido más o menos estipulo un mes y después sigue solo.”* Como conclusión a este punto, se menciona a Rosales Mandujano (2007) quien señala que la psicopedagogía se ocupa de la prevención, asesoramiento, diagnóstico, orientación y tratamiento en áreas académicas y laborales, entre otras. Estudia la relación entre el sujeto y el objeto del conocimiento desde el proceso de apropiación y aplicación, así como las acciones de intervención cuando se presentan dificultades o alteraciones en el aprendizaje.

3.2. Intervenciones psicopedagógicas vinculadas al aprendizaje y sus dificultades

En esta subcategoría se indaga a los profesionales acerca de los distintos tipos de intervenciones que realizan en su ámbito laboral, dentro de las empresas, en cuanto a si estas son de manera individual, grupal u organizacional.

La conceptualización de lo aprendido por un psicopedagogo tiene incidencia en su posterior labor profesional, ya sea desde la intervención diagnóstica, los modos en los modelos realizados por este, la elección que hace de los instrumentos, todo esto repercute en los resultados a los cuales llega, especialmente, en la indagación diagnóstica clínica. Debido a esto se producen delimitaciones que indican posibles derivaciones que dan lugar a nuevas indagaciones en otras áreas de la clínica, que conforman la toma de decisiones y las respuestas a la consulta (Filidoro, 2018).

De acuerdo con lo citado en el párrafo anterior, es que solicitamos los participantes de la investigación, que relaten las conceptualizaciones que estos tienen sobre la psicopedagogía y su relación con el ambiente empresarial.

Por esto, los psicopedagogos laborales narran sus experiencias y las intervenciones que realizan dentro de las organizaciones, como capacitan, forman y logran que las personas desarrollen competencias y habilidades para las cuales fueron contratadas, de esta manera, cumplir con los objetivos empresariales, esto señala la Psp1: *“El lugar que tiene el aprendizaje en los adultos con respecto a lo laboral en el contexto de trabajo que se vive en la actualidad es clave nuestra mirada sobre el aprendizaje en las organizaciones posibilita expandir roles, desarrollar competencias, fortalecer habilidades, etc. El adulto aprende constantemente en situación laboral y muchas veces no identifican el trabajo como instancia de aprendizaje y ahí es donde está uno de nuestros mayores desafíos.”*

Cabe destacar que más allá de ser psicopedagogos laborales, el aprendizaje sigue siendo el centro de sus intervenciones, y del quehacer mismo de la disciplina, como señalan las siguientes entrevistadas: Psp2: *“El aprendizaje*

de las tareas, entre los lineamientos de las personas, y de la empresa, es un desafío principal que tenemos por la psicopedagoga, no podemos perder de vista atrás de esa tarea, ya que el sujeto va aprendiendo constantemente y es lo primordial en las organizaciones.”

Psp3: “El aprendizaje es proceso que desempeña la persona constantemente dentro de la organización.”

Psp4: “Es acompañar a los individuos y a los grupos en situaciones de aprendizaje laboral, nosotros como adultos seguimos aprendiendo, en este caso a trabajar.”

En cuanto en las intervenciones individuales, se dan en marcos donde la persona no presenta una problemática relacionada directamente a su relación con sus compañeros laborales, sino que en ocasiones puede deberse a causas externas a la organización, pero que la persona continua afectada cuando cumple sus laborales dentro de esta, o bien una situación puntual con una persona en específico dentro de la organización, como señala el Psp 2: *“Otras veces, solo se entabla una relación personal con un individuo específico, por alguna situación particular de este, que podría ser llegar tarde a su puesto laboral, un problema que este tiene con otro empleado, como zanjar esas diferencias entre dos personas, por cuestiones que muchas veces vienen desde afuera de la empresa o del trabajo en sí mismo. Si intervenimos dentro de selección personal lo hacemos desde de la entrevista, la descripción de las áreas del trabajo y de qué manera puede cumplir los objetivos de la organización.”*

La intervención psicopedagógica aborda a la persona de manera casi exclusiva cuando esta ingresa a la empresa, durante el primer mes, así menciona la Psp4: *“Una vez que la persona que está buscando el puesto y queda seleccionada, ahí es cuando yo lo asesoro y lo oriento en todo su recorrido más o menos estipulo un mes y después sigue solo.”*

Las intervenciones individuales cuentan evaluaciones de desempeño y organización laboral de la persona que es intervenida, como señala la Psp3: *“De manera individual es mediante entrevistas para evaluar el desempeño y desarrollo de la carrera y la reorganización de la labor de la persona que trabaja.*

Los psicopedagogos coinciden en que una intervención individual logra que la persona exprese sus necesidades de una manera fluida, como señala el Psp 5: *“Nivel individual hacer los seguimientos dar ese espacio sobre todo lograr la fluidez y la confianza de las personas.”*

Esta definición de los participantes viene a colación por lo expresado por Cabrera Pérez y Bethencourt Benítez (2010) quienes señalan que las intervenciones realizadas por profesionales de la psicopedagogía cuando estas son individuales buscan indagar acerca de la realidad y la necesidad de una persona, con el fin de implementar una terapia y obtener un diagnóstico cuyo resultado sea beneficioso tanto para la persona como para la organización en sí misma.

Por otra parte, los entrevistados señalan que las intervenciones son diferentes y dependen de las problemáticas que llegue a suscitarse, como narra el Psp5: *“Hay situaciones que ameritan conversaciones personales y otras intervenciones grupales.”*

Asimismo, además de las problemáticas halladas en los colaboradores de la organización, también tiene incidencia la verticalidad empresarial, por lo tanto, los ejecutivos ordenan realizar intervenciones de acuerdo a los intereses que ellos creen van a beneficiar a la empresa, desde una intervención grupal encontramos que se privilegian los objetivos de ciertas áreas como la administrativa y la de producción que cuentan con relaciones interpersonales diarias y constantes, como refiere la Psp2: *“Las intervenciones dependen de la problemática que se suceda en ese momento, ciertas situaciones requieren de intervenciones a todo un grupo, como por ejemplo cuando hay diferencias marcadas entre distintos grupos, o cuando desde la gerencia se imparte un nuevo objetivo en la producción o administración”.*

Cuando se realizan intervenciones grupales, un punto a tener en cuenta es que se encuentran a los líderes naturales dentro de la organización como señala el Psp 4: *“Nivel grupal, se van trabajando por equipo, diferentes áreas o unidades siempre habrá un líder de equipo jefe turno dependiendo el rol dentro de la empresa.”*

Un entrevistado menciona que las capacitaciones grupales son propicias cuando el colaborador entra en la organización, de esta forma puede empezar a formarse, *Psp 6: Luego cuando es grupal, se realizan capacitaciones de personal en la formación.*

Mientras tanto, un participante señala que la intervención organizacional, es un diagnóstico, lo cual significa un aprendizaje *Psp3: “Intervención organizacional, lo que es un diagnóstico, cuestión de aprendizaje de cada caso.”*

Un participante refiere que las intervenciones organizacionales sirven para realizar un diagnóstico de la situación problemática: *Psp 5: “Intervención organizacional requiere de un diagnóstico, que concluye con una cuestión de aprendizaje de cada caso, donde la persona señala sus necesidades y se busca una solución para esto.”*

Por otra parte, un entrevistado señala que la capacitación organizacional se encuentra relacionada con los objetivos organizacionales para todas sus áreas, así lo menciona el *Psp 6: “A su vez, el aspecto organizacional tiene que ver con la dirección en todas las áreas de trabajo como soporte dentro de la organización.”*

Concluyendo el apartado de Resultados, es que se deduce de acuerdo con las entrevistas tomadas a profesionales de la psicopedagogía que desempeñan sus tareas en el ámbito empresarial, que la selección del personal requiere de profesionales que tengan los conocimientos y habilidades para contratar a las personas adecuadas, apoyándose en que esto resultará en menores costos para la empresa, como también en la capacitación de los colaboradores teniendo en cuenta el clima laboral. En cuanto a las intervenciones, y desde lo comentado en las entrevistas, estas dependen del abordaje, la cantidad de personas, los conflictos que se quieren solucionar y la política organizacional de la empresa.

5.CONCLUSIONES

En el presente apartado mencionaremos algunas conclusiones de la investigación realizada, enfatizando los aportes de la misma al campo de la Psicopedagogía

Empezando por los objetivos investigativos es que se buscó indagar y describir las intervenciones que psicopedagogos/as realizan en un ámbito que muchas veces no es estudiado a fondo o es ignorado por profesionales del área, como lo es la psicopedagogía laboral, enfocada en el ámbito que nos incumbe dentro de la actividad empresarial como lo es el de los recursos humanos, la selección, capacitación a los colaboradores y el asesoramiento a los mandos ejecutivos de estas.

Por lo manifestado por los participantes de la investigación, podemos analizar que el abordaje psicopedagógico se da en dos aspectos, uno relacionado a seleccionar y capacitar al personal y otro asesorando a los mandos medios y altos de las empresas, esto quiere decir, que la intervención psicopedagógica se aborda de manera vertical en las empresas, encontrándose en cada eslabón organizacional, y elaborando respuestas desde la formación del psicopedagogo en resolver distintas problemáticas en cada uno de los departamentos que conforman la organización.

Por lo tanto, con relación a lo anteriormente descrito, se puede señalar que el psicopedagogo en el ámbito laboral es quien diseña y luego implementa estrategias para que la organización cuente con los miembros adecuados en las tareas solicitados, formar en estas y luego elaborar informes que son analizados por los directivos.

Mientras tanto, yendo a los objetivos específicos del trabajo, en cuanto a identificar y caracterizar las intervenciones psicopedagógicas en los procesos de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional, se describen en el marco teórico las conclusiones alcanzadas por autores tanto de la psicopedagogía como de los recursos humanos, señalando las necesidades de las organizaciones al incorporar personas cualificadas y capacitados en la incorporación del personal idóneo, realizar intervenciones en la capacitación y el

asesoramiento que estos pueden realizar mediante el abordaje ocupacional tanto a los colaboradores de la empresa como a los ejecutivos de la misma.

De las entrevistas surge el dato relevante, que los entrevistados, casi en su totalidad, recibieron formación académica en recursos humanos, es así, como logran conjugar las dos disciplinas, realizando intervenciones con metodologías y herramientas de ambas. También señalan su formación en organización de equipos de trabajo y coaching.

Siguiendo con este objetivo, los participantes refieren que el psicopedagogo dentro del ámbito laboral y empresarial realiza intervenciones desde el momento de la selección del colaborador, y esta continua cuando el mismo es parte de la organización, realizando abordajes e intervenciones en las distintas problemáticas que este puede llegar a tener. En el primer paso, el psicopedagogo interviene en el análisis del perfil del postulante al puesto laboral. Asimismo, remarcan los participantes que las intervenciones responden a necesidades o requerimientos del alto mando organizacional, y estas se desarrollan respetando la cultura organizacional.

El psicopedagogo en sus intervenciones adquiere la función de un orientador profesional que ayuda a las personas, buscando que estos concreten un trabajo óptimo y se beneficien tanto ellos como a la organización a través de sus acciones.

Por su parte, en lo concerniente al segundo objetivo de la investigación, que es indagar las intervenciones de los/las psicopedagogos/as vinculadas al aprendizaje y sus dificultades en los niveles individual, grupal y organizacional, podemos encontrar las siguientes apreciaciones que forman parte de los dichos por los participantes de la muestra del trabajo, estos invierten ciertas cuestiones que se desarrollan con mayor detalle a continuación.

En este sentido, las intervenciones individuales, se observa que estas se realizan cuando se trata de un abordaje sobre la persona de acuerdo a un problema que es externo a la organización y afecta a la persona, lo cual también termina afectando a la organización, ya que el colaborador no se encuentra en capacidades óptimas para cumplir sus funciones en esta. Las entrevistas son la

herramienta adecuada, según lo expresado por los psicopedagogos, para una intervención individual.

En lo que respecta a las intervenciones tanto personales como grupales, se definen de acuerdo a la problemática que se quiere abordar, algunas ameritan una intervención personal, cuando justamente es algo que se puede resolver con esa persona a solas, mientras tanto los objetivos grupales, la implementación y delimitación de los trabajos en equipo, requieren de intervenciones al grupo en cuestión.

Por otra parte, en las intervenciones organizacionales, estas son adecuadas cuando el colaborador recién entra a la organización, de manera tal que vaya interactuando con sus compañeros, estas intervenciones son las que más solicitan las gerencias de las organizaciones, ya que se abordan todas las áreas de la misma, y se actúa de manera transversal.

La intervención organizacional del psicopedagogo es definida en términos de diagnóstico, ya que existe un reconocimiento de la problemática existente, luego un análisis y evaluación y finalmente la búsqueda de posibles soluciones a esta. Por lo tanto, se puede señalar que se aborda a las personas o grupos, indaga sus necesidades, realiza un análisis de esta situación y busca la solución a la misma, previamente el análisis es observado, analizado y explicado a los ejecutivos de la organización, quienes dan la aprobación o no del curso a seguir propuesto por este.

En consonancia con lo señalado hasta aquí, se deduce que los objetivos de las organizaciones, la política y/o cultura de esta influye de manera determinante en las posibles intervenciones que el psicopedagogo planea implementar.

En lo que respecta a las intervenciones grupales, los psicopedagogos señalan que son propicias para encontrar a los líderes naturales dentro de la organización, también explican que este tipo de intervención muchas veces se hace por áreas y luego se une a la totalidad de los miembros organizacionales.

Como limitación al presente trabajo, encontramos que la bibliografía referida a la psicopedagogía en el plano laboral es escasa, como también a las intervenciones de la disciplina en los ámbitos organizacionales del ámbito privado,

el aprendizaje y el estudio de la psicopedagoga sigue relacionándose en términos de enseñanza escolar y las problemáticas en esas edades. Siendo un campo de acción con perspectivas sobresalientes para cualquier profesional que desee incorporarse al sector empresarial y realizar su campo de actividades en este sentido.

Por otra parte, como sugerencia para sucesivas investigaciones, concordantes con el tema de estudio de la presente, es que observamos las oportunidades que brinda un ámbito tan poco estudiado, en donde profesionales de la psicopedagogía podrían realizar aportes relevantes desde su experiencia académica y práctica, con el efecto de ser partícipes de los procesos económicos, y no solo quedar delimitados a las infancias o adolescencia en el plano educativo.

Entre los temas para futuras investigaciones puede citarse si el abordaje psicopedagógico también plantea cuestiones relacionadas al aprendizaje de los colaboradores de las empresas, como estos adquieren los conocimientos en las capacitaciones para que la organización logre cumplir con sus objetivos, evaluando, diagnosticando y ayudando a las que tienen más dificultades en el proceso de aprendizaje, como también favorecer la inclusión y adaptación de los colaboradores nuevos, indagando acerca de sus necesidades.

Cerrando este capítulo, señalamos que la vinculación entre la psicopedagogía y el mundo empresarial sigue siendo un desafío para cualquier profesional o investigador que busque los puntos de encuentro entre la disciplina y los negocios o la administración organizacional de estos, esto ya observado en la búsqueda bibliográfica como en las opiniones vertidas por los participantes de la investigación. Sin embargo, encontramos ciertos puntos en donde la psicopedagogía posee las herramientas suficientes para intervenir y abordar las problemáticas de los integrantes de una organización, ayudando al logro de los objetivos de esta y a las personas involucradas.

6.REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica*. Granica.
- Barberousse, P. (2008). Fundamentos teóricos del pensamiento complejo de Edgar Morín. *Revista Electrónica Educare*, 12(2), 95-113.
- Barilari, F., & Nadra, Y. (2019). *El rol del psicólogo laboral en las empresas de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad*. Universidad Nacional de Mar Del Plata.
- Bardini, A. B., & Carignano, C. P. (2020). *Proyecto de capacitación para la gestión de equipos de trabajo: "ser líder hoy... aportes desde las neurociencias*. Universidad Católica de Córdoba.
- Bravo Valdiviezo, L. (2009). Psicología educacional, psicopedagogía y educación especial. *Revista De Investigación En Psicología*, 12(2), 217-225.
- Cabrera Pérez, L., & Bethencourt Benítez, J. T. (2010). La psicopedagogía como ámbito científico-profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 893-914.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Civitelli, A. (2016). *El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación del personal*. Grupo Planeta
- Di Scala, M., & Cantú, G. (2011). *Diagnóstico psicopedagógico en lectura y escritura*. Buenos Aires: Ediciones Novedades educativas.
- Filidoro, N. (2018). Prácticas psicopedagógicas, conceptualizaciones teóricas, posición profesional. *Revista Pilquén*, 15(1), 42-50.
- García Álvarez, C. M., & Carvajal Marín, L. M. (2006). *Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial*. Ediciones Lea.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, L. (2018). *Temas de psicopedagogía laboral I: investigación científica y aplicación práctica*. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.
- Hernández, L., & D'Anna, S. (2006). *Introducción a la psicopedagogía laboral*. Aprendizaje Hoy.

- Herrera Gómez, J. (2003). Recursos humanos: formación, satisfacción e incentivos. *Arxius de sociología*, 8(3), 5-12.
- Izcurdia, M. (2013). *Clima laboral y mobbing*. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.
- Lombardo, E., Krzemien, D., Sánchez, M., & Monchietti, A. (2007). *Contextualismo y multidimensionalidad del pensamiento en la adultez*. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires.
- Madero Gómez, S. (2020). *La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México*. UNAM.
- Montserrat, R. (2010). La intervención psicopedagógica comunitaria en contextos de vulnerabilidad de derechos: hacia un sujeto propio de la psicopedagogía. *Aprendizaje Hoy*, 3(78), 7-14.
- Montoya Agudelo, C. (2013). *Notas de Gestión Humana*. CEIPA.
- Morín, E. (2006). *El paradigma perdido. Ensayo de bioantropología*. Kairós.
- Müller, M. (2000). La interdisciplina en la complejidad psicopedagógica. *Aprendizaje Hoy*, 20(47), 7-22.
- Müller, M. (2000). *Perspectivas de la psicopedagogía en el comienzo del milenio*. Aprendizaje Hoy.
- Müller, M. (2006). *Aprender para ser*. Bonum.
- Palacios González, J. (2009). *Desarrollo psicológico y educación*. Alianza.
- Riboldi, M. (2013). *El rol del Psicólogo en el ámbito laboral*. Universidad Siglo XXI.
- Rodriguez Sabiote, C. (2003). *Nociones y destrezas básicas sobre el análisis de datos cualitativos*. Flacso.
- Rosales Mandujano, F. d. (2007). *La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo*. Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo.

- Salamone, V. L. (2014). La psicopedagogía y el proceso diagnóstico psicopedagógico: significación paradigmática de las neurociencias en su abordaje clínico. *Revista Psicopedagogía*, 31(95), 91-100.
- Sánchez Almagro, M. L., Prieto Clemente, A., Alonso García, P., & Amores Pérez, J. (2009). *Guía práctica del asesor y orientador profesional*. Síntesis.
- Schlemenson, S., & Grunin, J. (2013). *Psicopedagogía clínica: propuestas para un modelo investigativo teórico*. Eudeba.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning.
- Stefanini, C., Assenjo Olim, A., & Alves, C. (2019). *Hospitalidad y gestión de personas. Un estudio sobre la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción*. *Revista Estudios y perspectiva de turismo*. 28(3), 19-26.
- Ventura, A. C., Gagliardi, R., & Moscoloni, N. (2012). Contextualización histórica e institucionalización académica de la psicopedagogía en Argentina. *Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 12(2), 648-662.

7. ANEXOS

7.1. Consentimiento Informado de Participación

Por el presente documento se solicita su participación de la investigación titulada “Psicopedagogía Laboral: un análisis de las intervenciones realizadas desde el sector de recursos humanos de diferentes empresas”, cuyas responsables son “Huanca, Fatima Stella Marys DNI: 39.530.097 y Vargas, Maria de los Angeles DNI: 41.122.020”.

Dicha investigación tendrá lugar en el marco de realización de la tesina para obtener el grado de Licenciada en Psicopedagogía en la Universidad del Gran Rosario.

El objetivo principal de esta investigación es indagar y describir las intervenciones del psicopedagogo/a laboral en el sector de recursos humanos de las empresas. Para el cumplimiento de dicho objetivo se realizarán entrevistas semiestructuradas a psicopedagogas laborales.

La participación de este proyecto es totalmente voluntaria, pudiendo si así lo decidiera, abandonar el mismo en cualquier momento. Asimismo, la confidencialidad de sus datos será mantenida acorde a lo establecido en la Ley No. 25.326 Habeas Data. Esto implica que los datos serán resguardados y solo serán utilizados por los investigadores en el contexto de este estudio.

Habiendo leído y comprendido lo escrito anteriormente,
yo.....

DNI..... acepto participar de la presente investigación.

.....

Firma, aclaración y

DNI

Lugar y fecha:

7.2. Entrevista

1. Nombre:
 2. ¿Cuál es tu formación de grado?
 3. ¿Realizaste cursos, capacitaciones, especializaciones, etc. una vez finalizada tu carrera? ¿Cuáles?
 4. ¿En qué empresa trabajas?
 5. ¿Cuál es tu puesto?
 6. ¿Hace cuánto tiempo trabajas allí?
 7. ¿Cuáles son tus principales funciones dentro de la empresa?
 8. ¿Podrías contarnos cómo transcurre un día habitual tu jornada laboral?
 9. ¿Intervenís en los procesos de selección de personal? ¿De qué manera?
 10. ¿Realizas tareas de capacitación de personal? ¿Cuáles? ¿De qué manera?
 11. ¿Ofreces orientaciones o asesoramientos a los trabajadores? ¿Podrías darnos algunos ejemplos?
 12. ¿Cómo es el proceso de detección de algún conflicto o dificultad en el aprendizaje que requiere de tu intervención?
 13. ¿Qué situaciones requieren de tu intervención a nivel individual, grupal y/u organizacional?
 14. ¿Podrías darnos algunos ejemplos de intervenciones en cada uno de estos niveles (¿individual, grupal y organizacional?).
 15. Si tuvieras que definirla, ¿cuál dirías que es la especificidad del/la psicopedagogo/a en el ámbito laboral?
- ¡Muchas gracias por tu tiempo!

7.3. CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombre: Fatima Stella Marys Huanca

Nacionalidad: Argentina

D.N.I: 39.539.097

Fecha de nacimiento: 02-09-1996

Domicilio actual: Los sauces 1032 Joaquín Rueda. Localidad Campo Santo

E-mail: huancafatima17@gmail.com

Teléfono: (0387) 155655287

EDUCACIÓN

- **Primaria:** (2003-2009) Escuela “Coronel José Antonino Fernández Cornejo” N°4.065 Campo Santo.
- **Secundario:** (2010-2014) Colegio “Don Enrique Cornejo” N°5.034 Campo Santo.
- **Terciario:** (2015-2019) Instituto Superior del Milagro N°8207 Ubicado en la Provincia de Salta. Título obtenido en Psicopedagogía.

EXPERIENCIA LABORAL

- **Maestra de apoyo con orientación psicopedagógica:** Mes de Marzo-Junio (2018) Tomando las dificultades que presentaba los niños y adolescentes abordando los métodos y estrategias para que pueda facilitar en su aprendizaje mediado a corto plazo, y trabajando conjuntamente con el acompañamiento de los padres.
- **Fundación Pedacito de cielo:** Mes de Septiembre- Diciembre (2021) el trabajo fundamental en este ámbito era motivar a los niños y de esta manera focalizarlos en sus dificultades en su aprendizaje.

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombre: Maria de los Angeles Vargas

Nacionalidad: Argentina

D.N.I: 41.122.020

Fecha de nacimiento: 03-06-1998

Domicilio actual: Vicente Sola N°325 Localidad Campo Santo

E-mail: anyi3079@gmail.com

Teléfono: (0387) 154045936

EDUCACIÓN

- **Primario:** (2004-2010) Escuela “Coronel José Antonino Fernández Cornejo” N°4.065 Campo Santo.
- **Secundario:** (2011-2015) Colegio “Don Enrique Cornejo” N°5.034 Campo Santo.
- **Terciario:** (2016-2019) Instituto Superior del Milagro N°8207 Ubicado en la Provincia de Salta. Título obtenido en Psicopedagogía.

EXPERIENCIA LABORAL

- **Año (2021)** Asiste escolar en C.D.I Doña Flora N°2527 Campo Santo
- **Año (2021)** Integración escolar en la Escuela N°4473 “Hilario Ascasubi” General Güemes.
- **Año (2022)** Integración escolar en la Escuela N°4473 “Hilario Ascasubi” General Güemes.