



UNSAM

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

Escuela de Humanidades - UNSAM

Licenciatura en Psicopedagogía - Ciclo de Complementación Curricular

Directora de la Licenciatura en Psicopedagogía: Haydée Echeverría

El rol del psicopedagogo laboral en empresas.

Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos.

ALUMNA: Cardoso, Patricia lic.patriciacardoso@gmail.com

Psicopedagoga DNI: 94.750.609

TUTORA EXTERNA: Sangiuliano, Melina melisangiuliano@gmail.com

Lic. en Psicopedagogía DNI: 33. 833.505

Fecha de presentación: 06 de agosto de 2018

San Martín, 03 de agosto de 2018

Escuela de Humanidades - UNSAM

Licenciatura en Psicopedagogía - Ciclo de Complementación Curricular

De mi consideración:

Por medio de la presente dejo constancia de haber acompañado, como tutora de tesina, a Patricia Cristina Cardoso, quien presenta su trabajo sobre **“El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de RRHH”**.

Doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Sin otro particular, saludo con distinguida consideración.

Sangiuliano, Melina

Lic. en Psicopedagogía

Firma:

Aclaración:

DNI:

Resumen

La Psicopedagogía Laboral es una rama de la psicopedagogía que se ubica en contextos empresariales y/o laborales, con el fin de mejorar dichos espacios y lograr una amena adaptación de los sujetos implicados en ellos. El psicopedagogo laboral habilita un espacio de cambio organizacional, permitiendo que se realice la gestión de los trabajadores basado en competencias laborales, un aprendizaje colaborativo entre los trabajadores y la dirección corporativa, que se transformará en mejores estrategias en Recursos Humanos, contribuyendo de esa forma, a una mejor productividad empresarial y por ende, en beneficios para los trabajadores y consecuentemente, en beneficios para la sociedad.

Desde la concepción de las Licenciadas D`Anna Sara y Hernández Liliana, se hará una descripción de la rama Psicopedagogía Laboral; entendiendo a la misma como "*Estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Es la encargada de asesorar y orientar al adulto en el aprendizaje de la tarea, y por lo tanto de colaborar en la inserción y permanencia del individuo en el mercado laboral, constituyéndose éste así en sujeto trabajador*" (2006; p.18).

De este modo, esta investigación indaga acerca del **rol del psicopedagogo laboral en empresas, desde la perspectiva de los empleados de RRHH** para llegar a la percepción que poseen respecto a este tema, debiendo considerar sus opiniones e ideologías. Vinculado a esto, se analizan quince entrevistas realizadas a empleados de **Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, en el año 2018.**

El estudio que se llevó a cabo posee una modalidad de discusión teórica, la cual se encuentra dividida en dos partes: el marco teórico y el abordaje metodológico. En la primer parte, se realiza un recorrido a través de diferentes conceptos planteados desde diversos enfoques y autores. Por otra parte, el abordaje metodológico se basa en datos y conclusiones de las entrevistas realizadas a profesionales que se encuentren implicados en el área de Recursos Humanos. Finalmente, se podría decir que dicha investigación, busca dar a conocer los grandes aportes que puede ofrecer este profesional en las organizaciones, favoreciendo y enriqueciendo su rendimiento.

Índice

Planteamiento del problema científico	6
Relevancia y justificación	8
Marco Teórico	8
Historia de la Psicopedagogía en Argentina	9
Recursos Humanos	12
Psicopedagogía laboral	13
Gestión del Psicopedagogo laboral	14
Selección de Personal	21
Capacitación	23
Hipótesis	21
Objetivos	22
Tipo de diseño	23
Diseño del universo y la muestra	24
Matriz de datos	25
Fuentes de datos	38
Instrumentos	38
Análisis de datos	41
Resultados	46
Conclusión	59
Bibliografía	62
ANEXO 1	66
ANEXO 2	69

Tema: El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de recursos humanos.

Palabras claves: Psicopedagogía, Rol, Recursos humanos, Psicopedagogía laboral.

Planteamiento del problema

¿De qué hablamos cuando hablamos de psicopedagogía?

Müller (2008) en su obra *Aprender para Ser*, afirma lo siguiente:

“La psicopedagogía se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo es el aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores; cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes”. (p.15)

Con el paso del tiempo, la psicopedagogía ha ampliado su visión y su campo de acción laboral; desde el trabajo con niños a todo aquel sujeto, ya sea cualquiera su edad, que requiera el andamiaje para potenciar sus habilidades cognitivas y afectivas en diferentes etapas de su vida. El psicopedagogo laboral actúa en el área de Recursos Humanos (RRHH), brindando capacitaciones, realizando reclutamiento o selección de personal, asesoramiento y orientación laboral. Su rol consiste en acompañar constantemente el desarrollo profesional de los empleados de la empresa. (D’Anna y Hernández, 2006).

Dado que el aprendizaje se da a lo largo de la vida, son diversos y nuevos los campos profesionales que aún quedan por descubrir y explorar, la psicopedagogía laboral es uno de ellos, (Hernández, 2008).

Los múltiples cambios y evoluciones en nuestra sociedad dan como resultado un mercado de trabajo con exigencias de profesionales cada vez más capacitados. Según la UNESCO (2017), el aprendizaje a lo largo de la vida pasó a ser un discurso dominante, la educación y el aprendizaje se han convertido en las bases de la competitividad y el crecimiento económico en el plano mundial. Las empresas invierten cuantiosas sumas de dinero en capacitar a su personal contratado y en

evaluar su desempeño, como parte del proceso de gestión del desempeño del capital intelectual de la empresa.

Esta situación crea un espacio de actuación y desarrollo para la psicopedagogía laboral, la cual debe situarse frente a los cambios ambientales desplegando en el trabajador su capacidad de adaptación 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 lo tanto, se hace necesario pensar en las personas, el aprendizaje y su trabajo. (Hernández, 2008).

Asimismo, Ruiz (2008) plantea que la formación en el sector empresarial es un elemento esencial para lograr una mayor competitividad y sostenibilidad favoreciendo la estabilidad en el empleo y en consecuencia la cohesión e integración social. Sin duda, dentro de este contexto, la psicopedagogía laboral es importante, ya que tiene como incumbencia alcanzar un mejor equilibrio entre trabajo y aprendizaje.

Por todo ello, es necesario continuar formándose, para lograr adaptarse y satisfacer las necesidades actuales de este mundo tan complejo y desarrollado. Lo mencionado, conlleva a la necesidad de aferrarse a un nuevo paradigma, calificándolo como pos paradigmático; tratándose de un modelo capaz de integrar los diferentes aportes de la psicología del trabajo, la pedagogía, la sociología, etc., reunidos bajo una determinada concepción del aprendizaje (D'Anna, 1998).

D'Anna y Hernández (2006) mencionan que es recurrente, que debido a la desinformación y falta de conocimientos, se desconozca cuáles son las funciones del psicopedagogo laboral. La pertinencia del tema de estudio está fundamentada en que resulta novedoso y poco conocido, para los diferentes actores de RRHH el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

Por ende, teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, lo que nos interesa investigar es:

¿Para los empleados de RRHH, de zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires en el año 2018, cuál es el rol del psicopedagogo laboral en las empresas?

Relevancia y justificación

Relevancia cognitiva

El propósito de esta tesina es brindar a la comunidad científica, el conocimiento y el análisis de las inferencias de los empleados de RRHH sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas. De esta manera, los resultados podrían ser utilizados para concientizar y formar a los empleados de RRHH sobre el rol del psicopedagogo laboral.

Relevancia práctica

Conociendo los saberes previos y las experiencias de los empleados de RRHH, podríamos profundizar en la función, los desafíos, y la eficacia de la intervención psicopedagógica en este ámbito. Además, este producto podría aportar estrategias de trabajo, a las empresas, al comprender en profundidad el rol del psicopedagogo laboral.

Relevancia social

La relevancia social está vinculada a beneficios secundarios a la sociedad y a las empresas en general, podrían ser beneficiarios los empleados de RRHH y a los psicopedagogos que no trabajan en empresas, ya que les permitirá conocer la apreciación de su rol en este ámbito. La perspectiva de estas personas nos permitirá comprobar o refutar los supuestos de investigación y arribar a conclusiones generales, integrando los conceptos claves desarrollados a lo largo del presente trabajo escrito.

Justificación

Las figuras claves en las que se centra esta investigación son los empleados de recursos humanos. Este trabajo adquiere relevancia dado que contempla una realidad que aparece en cada una de las empresas: la presencia de estas figuras. Así, queda definida la importancia de analizar, desde la perspectiva de los empleados de RRHH en empresas, cual es el rol del psicopedagogo laboral.

Hipótesis

No se elaboraron hipótesis de trabajo; no obstante, se explicitaron tres supuestos:

Desde la perspectiva de los empleados de recursos humanos, año 2018, en Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires:

- pese a la riqueza y complejidad del área laboral, el rol de psicopedagogo laboral está asociado al ámbito educativo.
- haber trabajado con psicopedagogos facilita la apreciación sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.
- el rol de psicopedagogo laboral es poco conocido.

Objetivos

Objetivo General: Analizar la definición y perspectiva de los empleados de RRHH, de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, en el año 2018, sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

Objetivos específicos:

- Describir el rol del psicopedagogo laboral en empresas, desde la perspectiva de los empleados de RRHH
- Identificar, según la apreciación de los empleados de RRHH, cuales son los aportes del psicopedagogo laboral en las empresas.
- Determinar todas las funciones del psicopedagogo laboral.

Marco teórico

Historia de la Psicopedagogía

En Argentina la carrera universitaria de "*Psicopedagogía*" se fundó el 2 de mayo de 1956 en la Universidad del Salvador (Buenos Aires), una institución privada de carácter confesional (Müller, 2000). Cabe destacar que esta titulación se constituyó como la pionera en Sudamérica, en contraposición con otros países como Brasil que aconteció a principios de la década del 70 (Sampaio, 2005) y Chile que data del año 1981 (Cruz, 2011).

En estos primeros tiempos la carrera era universitaria con una duración de tres años cuyos destinatarios eran docentes para que estos pudieran intervenir aplicando la psicología a la educación, a partir de allí se fue modificando la cantidad de años así como el plan de estudios de la carrera. Actualmente existe un amplio abanico de posibilidades para el estudio de la psicopedagogía tanto en universidades privadas como en algunas estatales, además de existir la posibilidad de cursar en institutos terciarios, insertos en instituciones universitarias. (Müller, 2008).

El enfoque psicopedagógico se imbricó en un nuevo ámbito profesional delineado por tres áreas indisolublemente ligadas: la intervención, la orientación y la educación (Solé, 1998). A principios de los años 70, Sara Paín se convirtió en una pionera de la Psicopedagogía argentina, articulando los aportes de la Psicología Genética, la Psicometría y el Psicoanálisis para abordar los problemas de aprendizaje. Entre sus obras se destacan: *Psicometría genética* (1971), *Diagnóstico y tratamiento de los problemas de aprendizaje* (1983) y *La génesis del inconsciente* (1984). Es posible inferir que se produjo un giro conceptual en la formación del psicopedagogo y se caracterizó como una psicoterapia escolar (Paín, 2003).

Es probable que este movimiento haya influido en la emergencia de los debates teórico-epistemológicos iniciales en la década del ochenta (Castorina, 1989; Levy, 1990) dado que se desdibujó la imagen del psicopedagogo como un asistente reeducativo del maestro, aproximándose a la figura terapéutica del psicólogo.

Alicia Fernández (1987) recuperó los aportes de Paín situando el foco de su trabajo en la teoría psicoanalítica y forjando una lectura psicopedagógica. "Psicopedagogía en psicodrama" (2009) que aborda el psicodrama con niños y adultos, los modos de operar el recuerdo en el aprendizaje. En el marco de la Epistemología Convergente, Jorge Visca desarrolló numerosas producciones psicopedagógicas recibiendo las contribuciones de la Psicología Genética, la Psicología Social de Pichón Riviére y el Psicoanálisis. Una de sus propuestas originales consistió en la creación de técnicas proyectivas, las cuales se encuentran incluidas en el libro que lleva su nombre "Técnicas proyectivas psicopedagógicas" (1994).

Teniendo en cuenta las incumbencias profesionales del título de psicopedagogo aprobadas por el Ministerio de Cultura y Educación por resolución n°2473/84, de fecha 2/11/1984, los psicopedagogos, pueden desarrollarse en diversos ámbitos:

- En Educación, se le propone dedicarse a las dificultades de aprendizaje y deserción escolar. De esta manera se convierte en gestor de aprendizajes con los alumnos, en la escuela y en la comunidad; integra acciones y estrategias en proyectos escolares y de la comunidad; comprende el aprendizaje como un fenómeno integral y dinámico.
- En el área de Salud puede formar parte de programas de educación para la salud participando en la formación en servicio del personal hospitalario; también en prevención y tratamiento: programas de educación comunitaria como es la educación familiar, educación sexual, educación alimentaria, violencia y maltrato, entre otros.
- En el área Jurídica puede realizar peritajes psicopedagógicos, asesorando a un juez y puede también actuar en Juzgados de Menores.
- En Acción Social puede buscar una educación de calidad; protege al menor trabajando en prevención, detección y rehabilitación de niños y adolescentes en riesgo social;
- Actúa en equipos interdisciplinarios para la protección de la familia, la maternidad, discapacitados, niñez, juventud y ancianidad.
- En el área Empresarial puede estudiar las capacidades que requiere un puesto de trabajo; seleccionar personal; colaborar con la capacitación, perfección y orientación laboral.

Con respecto al ejercicio de la psicopedagogía, dicha ley postula que **es propio del psicopedagogo preservar, mantener, mejorar y restablecer en niños, adolescentes y adultos las posibilidades de aprender.**

Rol del psicopedagogo

Uno de los más importantes roles del psicopedagogo reside en brindar espacios donde sea posible reencontrarse con el placer que produce aprender; "...por tal razón la principal tarea del psicopedagogo es *"ayudar a recuperar el placer de aprender"* (Fernández, 2010).

El psicopedagogo convoca a reflexionar, a ahondar en uno mismo para re-descubrirnos y re-conocernos como autores, disfrutando de los aportes que desde nuestro rol podemos brindar.

Alicia Fernández (2010) hace un valiosísimo aporte a esta investigación cuando expresa:

"La psicopedagoga o el psicopedagogo es alguien que convoca a todos a reflexionar sobre su quehacer, a reconocerse como autores, a disfrutar de lo que tiene para dar. Alguien que ayuda a descubrir al sujeto que piensa, aunque permanezca muy sepultado, en el fondo de cada alumno y de cada maestro". (Fernández, A. 2010, p.35)

Asimismo, Fernández (2008) afirma que: la *psicopedagogía laboral* estudia las personas en situación de aprendizaje laboral; implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos, organizaciones e instituciones. El aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, en relación con los otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles.

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

D'Anna y Hernández (2006) sostienen que los psicopedagogos laborales prestan sus servicios como consultores externos o desde el área de Recursos Humanos de las organizaciones. Las tareas son: selección de personal, específicamente en los psicotécnicos, capacitación, orientación y

asesoramiento laboral - por ejemplo la evaluación de desempeño, el desarrollo de carrera, identidad laboral y el relevamiento de recursos humanos.

Recursos Humanos

La definición de recursos humanos ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. En la actualidad la definición empleada con más frecuencia es la que denomina “Recursos humanos a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, retribuir, formar, motivar, y retener a los colaboradores de la organización, con un objetivo básico, alinear las políticas de RRHH con la Estrategia de la Organización, a través de las personas” (López-Cabrales et al., 2009).

Actualmente las empresas están haciendo mayores esfuerzos por contar con trabajadores capacitados y motivados en su trabajo a fin de hacer de la organización una entidad eficiente y competente en el mercado (Gómez Mejía, Balkin & Cardy, 1997). Para conseguir mejorar y mantener esa ventaja competitiva, las empresas deben conseguir que sus trabajadores deseen seguir perteneciendo a la organización, debiendo generar para ello el ambiente y las y circunstancias organizativas precisas para que consigan dar lo mejor de sí mismos.

Según Pfeffer "la consecución del éxito competitivo a través del personal exige, sobre todo, modificar la manera de pensar con respecto a los empleados y a la relación laboral, lo que significa que el éxito se logra trabajando con personas, no sustituyéndolas ni limitando el alcance de sus actividades. Ello exige que se vea a los recursos humanos como un objetivo estratégico de la empresa y no sólo como un coste que hay que minimizar o evitar. Las empresas que asumen esa perspectiva estratégica son capaces de mostrarse mucho más eficaces y de conseguir mejores resultados que sus rivales. Este autor concluye que a medida que otras fuentes de ventaja competitiva se han ido haciendo cada vez menos importantes, lo que sí permanece como factor crucial y diferenciador de una empresa es su organización, sus empleados y la manera en que éstos trabajan.

Gary Becker (1992) comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó en su investigación, que su mayor tesoro era el Capital Humano que estas poseían, es decir, el

conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo; además logra identificarlo como importante para la productividad de las economías modernas sobre la base de la creación, difusión y utilización del saber.

Según Gómez (1995), los RRHH además de ser la clave del éxito, son el hilo conductor del nacimiento de cualquier empresa o institución hasta su desaparición. Los RRHH para Valdés (1998) constituyen la principal fuente de riqueza laboral para cualquier entidad, o sea, son el origen y existencia de la misma, o según Besseyre (1987) “lo que diferencia a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene, es ante todo las personas, su entusiasmo, su creatividad, todo lo demás se puede comprar, aprender o copiar”.

Chiavenato (2002) define la gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Expresa, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal.

Por su parte Wayne y Noé (2005) definen a la gestión de RRHH como la utilización de los recursos de una empresa, para lograr objetivos organizacionales. Es parte del desarrollo de la empresa; porque es clave importante, las personas que son de nuevo ingreso, dentro de la organización, con la capacitación verán, el buen desarrollo y adecuado manejo de su trabajo.

Según López (2011) los objetivos de la gestión de recursos humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

De la misma forma Telis (2011) resume las políticas y prácticas de la gestión de RRHH en seis procesos básicos:

- **Admisión de personas:** proceso utilizado para incluir nuevas personas a la empresa. Incluyen reclutamiento y selección de personas.
- **Aplicación de personas:** proceso utilizado para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional, diseño de puestos, análisis, descripción de puestos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.
- **Compensación de personas:** proceso utilizado para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades más sentidas. Incluye recompensas, remuneración, beneficios, y servicios sociales.
- **Desarrollo de personas:** proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los empleados. Incluyen entrenamiento, programas de cambio, desarrollo de carrera y programas de comunicación e integración.
- **Mantenimiento de personas:** procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- **Evaluación de personas:** Proceso empleado para acompañar, controlar las actividades de las personas y verificar los resultados. Incluye bases de datos y sistemas de información gerencial.

Postulando a Peter (2010) **la gestión de los recursos humanos**, sin lugar a dudas, constituye, en la actualidad, **el activo más valioso con que cuenta una organización**. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre, quien con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad, oportunidad de los bienes y servicios que produce.

Psicopedagogía laboral

En los últimos tiempos la sociedad fue protagonista de grandes cambios, siendo el más relevante el fenómeno de la globalización. La informática y los mercados se han desarrollado profundamente, logrando que aumenten las exigencias de la vida cotidiana. Esto conlleva a que la sociedad debe de estar capacitada para adaptar lo mejor posible a un mundo altamente cambiante.

Las transformaciones socioculturales, tecnológicas y económicas nos demandan una reflexión de las teorías y de las prácticas en cada disciplina. Por todo ello, la educación tradicional se encuentra con dificultades para lograr satisfacer las necesidades actuales, con lo cual el que no continúa formándose queda al margen de este desarrollo. Debido a esto se produce una situación de crisis entre la educación y el mundo del trabajo, Müller (2006).

En este contexto surge la *psicopedagogía laboral*, a la misma se la entiende como el estudio de sujetos en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones. Hernández (2006), **sostiene que la psicopedagogía laboral comprende el aprendizaje del adulto como una construcción humana, donde las personas aprenden a ser trabajadores en el momento histórico que les toca vivir.**

Haciendo una breve reseña sobre la historia de la psicopedagogía laboral, se destaca que, en la década del ochenta, cuando se comenzó a hablar de la misma, se la señaló como la rama que se ocupaba de estudiar el aprendizaje de las personas en situación laboral. Esta mirada rompió de algún modo con el paradigma tradicional de la Psicopedagogía. Los nuevos aportes a la Psicopedagogía engloban dentro de su especificidad el desarrollo del pensamiento laboral. Actualmente los psicopedagogos cuentan con nuevos desafíos de inserción laboral y ocupacional, (Hernández, 2008).

La psicopedagogía laboral cuenta, en la República Argentina, con las licenciadas Sara D'Anna y Liliana Hernández (2006), como precursoras. Las mencionadas autoras plantean que la

psicopedagogía laboral es la encargada de asesorar y orientar al adulto en el aprendizaje de la tarea, y por lo tanto de colaborar en la inserción o permanencia del individuo en el mercado laboral, constituyéndose éste así en sujeto trabajador.

Retomando la Resolución n° 2473 establecida en el año 1984 por el Ministerio de Cultura y Educación, se establece que una de las incumbencias del profesional de Psicopedagogía es asesorar con respecto a la caracterización del proceso de aprendizaje, sus perturbaciones y/o anomalías para favorecer las condiciones óptimas del mismo en el ser humano, a lo largo de todas sus etapas evolutivas en forma individual y grupal, en el ámbito de la educación, prevención, laboral y de la salud mental. Por otra parte, establece que es propio de dicho profesional realizar acciones que posibiliten la detección de las perturbaciones y/o anomalías en el proceso de aprendizaje, como así también, explorar las características psicoevolutivas del sujeto en situación de aprendizaje. Es propio del psicopedagogo participar en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración, dirección, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos.

Con la flexibilidad del mercado de trabajo, D'Anna y Hernández (2006) consideran que el psicopedagogo laboral es responsable por la formación del trabajador dentro de las perspectivas empresariales actuales. Tiene como tarea acompañar todo el desarrollo profesional del empleado, evaluando su desarrollo, viabilizando cursos internos y externos.

En relación a lo expresado, el psicopedagogo laboral se encarga de los procesos de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional-laboral en el ámbito de las organizaciones, como consultor externo o perteneciente al plantel de la organización. La gestión de este profesional comienza con una demanda, la cual puede ser efectuada por individuos, empresas u organizaciones públicas o privadas. Hernández (2008) afirma que la gestión del psicopedagogo laboral se enfoca en el aprendizaje del trabajo.

Gestión del psicopedagogo laboral

La psicopedagogía laboral se basa en 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*”. (D'Anna y Hernández 2006; p.19)

D'Anna y Fernández (2006) en su obra **“Introducción a la psicopedagogía laboral. Círculos de aprendizaje”** afirman que la psicopedagogía laboral estudia cómo se aprende a trabajar, cómo se produce la inserción laboral, cómo las personas aprenden nuevas tareas, cómo construyen su identidad laboral y profesional. Asimismo, reflexionan sobre cómo y por qué se presentan conflictos y problemas para estos aprendizajes, cómo dichos problemas pueden llegar a complicarse, con altos costos psíquicos, sociales y económicos, o por el contrario, pueden detectarse, aliviarse o resolverse, mediante una estrategia de intervención específica.

Las mencionadas autoras, puntualizan que el psicopedagogo laboral atiende a problemáticas ligadas al aprendizaje del adulto y el mundo del trabajo, a la capacitación para el trabajo como a la selección de personal y sus técnicas, el asesoramiento ocupacional y orientación laboral; las organizaciones, su cultura, valores, misión y visión.

Según ellas la psicopedagogía laboral se esfuerza por ofrecer un espacio de formación y de encuentro que contribuya al crecimiento de las personas y de nuestra profesión. Establece una interconexión de aspectos personales, sociales, educacionales, laborales en estas complejas situaciones.

Asimismo, la propuesta sobre la especialidad en pedagogía laboral se basa en una perspectiva amplia de la formación, que vincula al profesional de las Ciencias de la Educación con los contextos socio- laborales, para entenderla "como un proceso amplio de enriquecimiento de la persona orientado a la mejora de su tarea laboral" (Pineda, 1995). Esta perspectiva abre un abanico que permite plantear la función del pedagogo laboral con otros ámbitos:

- De adquisición y mejoramiento del nivel cultural.

- De actualización de conocimientos y competencias ya adquiridas para facilitar la continuación de los puestos de trabajo o el acceso a un primer o nuevo empleo.
- De reconversión y adquisición de nuevas cualificaciones.
- De sensibilización y promoción.

Retomando a Sara D'Anna y Liliana Hernández (2006) la gestión del psicopedagogo laboral comienza con una demanda, la cual es una solicitud, responde a una necesidad.

En la demanda se tienen en cuenta tres dimensiones:

- Operativa: se basa en el concepto de mejorar la tarea y el aprendizaje continuo. La organización tiene problemas de aprendizaje cuando la empresa no tiene memoria, no recuerda y se repiten los errores sistemáticamente.
- Estratégica: lo que se ve es la misión y la visión dentro de la cultura de la organización. La misión es el negocio y la visión es intuitiva, no racional. Esta dimensión es importante para seguir insertados en el mercado laboral.
- Socio-organizativa: Integra a la organización con el aspecto social. Toda empresa tiene un compromiso con la comunidad a la cual pertenece.

El perfil del psicopedagogo laboral debe ser el de una persona conocedora de la realidad del país y el mundo, formada teórica y técnicamente, entrenada para asistir a las personas con dificultades en el aprendizaje laboral y actuar en capacitación, análisis organizacional, selección de personal, asesoramiento ocupacional y laboral reflexiva, capaz de resolver los conflictos originados en el aprendizaje laboral, debe ser capaz de aplicar en forma creativa el método científico, las técnicas adecuadas para el análisis, diagnóstico, orientación y asesoramiento, actuar interdisciplinariamente, entre otros. (Hernández, 2008)

Sara D'Anna y Liliana Hernández (2006) en su obra *“Introducción a la Psicopedagogía laboral Círculos de Aprendizaje”* explicitan las principales tareas del psicopedagogo laboral:

➤ Selección de personal

La selección de personal, entendida por D'Anna y Hernández (2006), consiste en un proceso de investigación, análisis y comparación, procedimiento realizado por parte de la empresa con el objetivo de incorporar a nuevas personas a su organización. Al igual que la mencionada autora, consideramos desde nuestra perspectiva psicopedagógica, que incluye el examen de la capacidad de aprendizaje del candidato, correlacionando con sus posibilidades de adaptarse e integrarse a la empresa que se encuentra realizando este procedimiento.

Por otra parte, Chiavenato (2000) sostiene que la selección de personal supone elegir entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

De lo anterior se desprende, que es necesario establecer una relación entre dos aspectos: el perfil del cargo y el perfil del candidato. Los datos referidos al primero, se obtienen mediante la descripción y análisis del cargo, y los datos del segundo, a partir de las técnicas de selección propiamente dichas. Además de lo mencionado, se considerará la naturaleza y los objetivos de la organización en la cual el candidato desempeñará el cargo.

Siguiendo lo mencionado por D'Anna y Hernández (2006), es necesario que nuestra atención se centre en los aspectos y capacidades laborales del postulante, y no en aquellas características de la personalidad individual que carecen de relación directa con el trabajo. En ese sentido, es importante destacar que la evaluación del candidato se deberá realizar de una manera interdisciplinaria, con profesionales especializados en la utilización de instrumentos específicos, tales como la entrevista psicológica y una batería de pruebas que variará de acuerdo con las necesidades de cada puesto a cubrir, adaptándose a las características específicas de la organización y de las tareas a desarrollar en ella. En esta tarea, las funciones puramente psicológicas (adaptadas a las nuevas exigencias de la organización y la sociedad) del psicopedagogo se concentran en: la evaluación psicológica y cognitiva, tanto utilizando medios clásicos como adaptados a las nuevas posibilidades

tecnológicas; el diseño de los aspectos psicosociales del proceso de reclutamiento y selección de personal; la elaboración de la información obtenida en sus intervenciones y en el acompañamiento del candidato en su período de adaptación al puesto de trabajo. Como gestor del proceso, además, tendrá que enfrentar nuevas formas de contratación, nuevas formas de trabajo, así como importantes cambios sociales, éticos, filosóficos y hasta ideológicos del concepto de trabajo.

➤ **Capacitación de personal**

En los últimos años hubo cambios significativos en la manera que muchas organizaciones consideran los recursos humanos. Se comenzó a darle importancia al concepto de competitividad. Los sistemas de captación y contratación de personal deben facilitar la idoneidad de adaptación puesto-individuo. Para ser efectivo, el aprendizaje organizacional requiere que haya un equilibrio entre el descubrimiento y la adaptación al nuevo conocimiento. Aparece la capacitación como una exigencia de la sociedad y como una necesidad individual para desenvolverse dentro de ella. (Gelaf, 1999).

Dicho concepto, es definido por Guñazú (2004) como el proceso educativo a corto plazo que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo.

D'Anna y Hernández (2006), plantean un concepto similar y agrega que la capacitación es un proceso continuo, porque es aprendizaje; proceso que incluye un deseo, motivación, una capacidad y una posibilidad como factores individuales. Para que resulte efectiva debe tenerse en cuenta los niveles de motivación y las necesidades de los individuos a los cuales se dirige. La diversidad y complejidad de las actividades que realizan las personas, requieren que aparezca la capacitación como una forma de perfeccionarse, actualizarse, informarse y satisfacer las demandas de la sociedad, la organización y por, sobre todo, las demandas de la propia persona. En términos generales, capacitar tiene que ver con otorgar a los trabajadores conocimientos más profundos para el correcto desempeño de tareas específicas, fomentar el trabajo en equipo, ofrecer espacios de

reflexión acerca de los aspectos que modificaría cada uno en la forma de realizar su trabajo o de relacionarse con pares o superiores, entre otros.

Del mismo modo Chiavenato (2000) manifiesta que la capacitación o entrenamiento, es considerada como una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo, para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos propuestos. Los principales objetivos de este proceso serían preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo, proporcionar oportunidades para el desarrollo personal, y, por último, cambiar las actitudes de las personas que conforman a la organización. La capacitación debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y lo benéfico, y reforzarlas con actividades planeadas para que todos los sujetos de la empresa puedan adquirir conocimientos y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que lo beneficiarán a sí mismo y a la organización a la que pertenecen.

D'Anna y Hernández (2006) sustentan que la acción psicopedagógica acompaña a las personas que se encuentran en situación de trabajo a descubrir sus procesos cognoscitivos y emocionales conjuntamente con sus dificultades, y las ayuda a comprender los elementos que entran en juego favoreciendo sus estilos de aprendizaje. **Realizar una capacitación en una organización, implica la intervención del psicopedagogo para producir un cambio.** Dicho cambio, abarca una serie de tareas que se extienden desde la preparación para el aprendizaje, el aprendizaje propiamente dicho y el autoaprendizaje. Desde la conducta laboral es necesario capacitar integrando tres áreas: cuerpo, mente y mundo externo, de manera simultánea, con predominio de uno u otro. Estos conceptos son retomados por la autora Bleger, quién considera que todo aprendizaje se da en esas tres áreas. Un proceso de capacitación se compone de varias fases, que deben dominarse y aplicarse, antes de realizar cualquier acción de capacitación.

El proceso de capacitación según D'Anna (2008) empieza con un, análisis y diagnóstico, en donde se intentará comprender las necesidades de capacitación de la organización. Desde un abordaje clínico, se escuchará la demanda, observando, identificando y analizando cómo se originó, y quién es el portavoz de la solicitud.

Ésta autora considera que las necesidades de capacitación se analizan en tres niveles:

- A nivel de la organización misma, a nivel de las personas (es decir, las necesidades de quienes serán capacitados) y a nivel de la ejecutividad y las tareas (conocimientos y actitudes que deberán modificarse). Estas necesidades surgirán a partir de la diferencia entre los objetivos de la organización, los requisitos del cargo y las características de las personas que ocupan dicho cargo. Para que una capacitación sea eficaz se deberá planificar con anticipación y se llevará a cabo en función de los objetivos de la empresa. También será necesario realizar un análisis de la organización, a través de la observación de situaciones, de cuestionarios, entrevistas, descripción de los cargos y los objetivos de la tarea. Esta primera etapa, finaliza con el **establecimiento de un encuadre**, dentro del cual está incluido un contrato de trabajo.
- El segundo momento es el de **elaborar un proyecto**. Se planificará la forma en que van a ser satisfechas las necesidades de capacitación según la demanda de la organización. Aquí, es necesario plantear los objetivos y diseñar un programa de capacitación en función de las necesidades detectadas en la etapa anterior. La elaboración de un proyecto implica programar y diseñar la capacitación, estableciendo a qué, a quién, cómo, cuándo y dónde capacitar. Debe reflejar los objetivos, los contenidos, la duración, los destinatarios, la metodología, el material didáctico que se utilizará y el costo aproximado del proceso de capacitación.
- **Implementación** es la tercera etapa, en donde se va a ejecutar el proyecto de capacitación supone un proceso de aprendizaje de los participantes por el cual adquieren nuevos conocimientos, actitudes y habilidades, al mismo tiempo que modifican sus saberes y comportamientos anteriores. Luego de aplicar el proyecto, pasamos al momento de la evaluación de los resultados, implicando una aprobación de lo hecho, o bien una rectificación en función de las dificultades surgidas. La evaluación se realiza siempre examinando el cumplimiento de los objetivos planteados en el taller.
- La última etapa de la capacitación y la de mayor importancia, es el momento del **seguimiento de los resultados**. Es una tarea propiamente psicopedagógica ya que implica el análisis de los procesos de aprendizaje. Constituye un espacio de reflexión sobre los obstáculos surgidos en la implementación de los conocimientos teóricos aportados por el

taller y que implican su transferencia a los procesos de la actividad laboral. Este momento se va a llevar a cabo a través de reuniones, que se van a realizar con objetivos, temáticas y técnicas propias ajustadas a cada caso en particular. Se evaluará a las personas y sus contextos organizacionales con sus autoaprendizajes y sus estilos. Se escuchará y propondrá una lista de dificultades, prosiguiendo con el análisis y evaluación de cada paso.

De este modo el rol del psicopedagogo laboral como capacitador, según D'Anna y Hernández (2006) está sistematizado en dos etapas: investigación, por un lado, e intervención por el otro. La investigación incluye observar los conflictos, ansiedades y defensas ligadas al fenómeno de aprendizaje. La intervención es el momento necesario para producir cambios. A través de una actitud clínica, la capacitación incluye la orientación ocupacional, mediante la detección de problemáticas en el aprendizaje del trabajo, y su posibilidad de apoyo o reubicación dentro de la empresa.

En referencia a las formas para llevar a cabo un proceso de capacitación, nos encontramos con otros autores que postulan cómo hacerlo. Por empezar, Fincowski (2011) sostiene que es necesario fijar los objetivos y elaborar un programa. Clasifica los métodos de capacitación en dos grandes grupos: dentro del lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Con respecto a las capacitaciones dentro del lugar de trabajo, el autor postula tres procesos:

- El primero de ellos es denominado entrenamiento en el trabajo, en donde se trata de capacitar a los nuevos integrantes de la organización en el mismo puesto de trabajo. Los encargados de realizarla suelen ser otros empleados con mayor experiencia. La idea de esta capacitación es que el nuevo empleado observe cómo se trabaja y luego imite ese comportamiento.
- Otra manera de capacitar es la rotación de puestos, en donde los empleados van rotando por los distintos puestos durante diferentes periodos de tiempo.
- La tercera forma de capacitación dentro del trabajo postulada por Krieger, es denominada capacitación vestibular, en donde un experto en el tema enseña al trabajador neófito durante varios años.

Con respecto a las formas de capacitación fuera del lugar de trabajo, el autor propone siete procesos para llevarla a cabo. El primero de ellos es:

- Lecciones, las cuales son una forma eficaz de capacitar a muchas personas al mismo tiempo. La desventaja que presenta es que la comunicación es limitada, ya que los asistentes tienen pocas posibilidades de participar.
- El material audiovisual puede ser otra manera de capacitar grupalmente, incluyendo la proyección de películas, videos y filminas.
- Los seminarios son otra alternativa, en donde se va a dar un mayor intercambio de información entre el expositor y los asistentes.
- En la instrucción programada, las personas a quienes va dirigida son activas, de manera que son ellas las que determinan el ritmo de aprendizaje. Se les facilita material fragmentando y ordenado en una secuencia. Es de forma individual.
- Un método novedoso de capacitación, es la instrucción asistida por computadoras. Se trata de programas informáticos diseñados para favorecer la motivación del usuario y brindarle una capacitación individualizada en un tiempo relativamente corto.
- La simulación, se basa en la reproducción de las características necesarias para desarrollar una tarea específica.
- El último método que propone Krieger, es la dramatización, la cual es dirigida a un grupo de personas, siendo una técnica que tiende a trabajar las habilidades de interrelación.

Desde otro enfoque, Aquino (2004) expresa que la actividad de capacitación puede ser amplia y variada, abierta a la creatividad para encontrar la mejor modalidad que se adapte al estilo de quien debe formarse y las condiciones de la empresa.

La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

(Siliceo, 1996)

➤ **Asesoramiento ocupacional y Orientación laboral**

D'Anna y Hernández (2006; 121) en su obra *Introducción a la Psicopedagogía Laboral*, examinan el concepto de *conflicto laboral* y sugieren como solución la orientación laboral, *entendida como una tarea de acompañamiento al trabajador y fundamentalmente ayudarlo a construir su identidad laboral directamente unida a su proyecto de vida.*

Müller, en su libro *Orientación vocacional: aportes clínicos y educacionales* (2007; 161) sostiene que el proceso de orientación laboral es un verdadero aprendizaje, ya que promueve, justamente, el aprendizaje de elecciones que todo sujeto debe llevar a cabo y por tal, constituye un área de acción de la Psicopedagogía.

Gonzales (2006) define conflictos laborales como una anormalidad que sucede en el medio, donde existen dos factores opuestos, por una parte están los jefes y altos puestos, por otro lado los colaboradores, donde la inclinación a lo que quieren es opuesta. Al momento que los miembros de una empresa no llegan a un acuerdo sobre un tema, puede surgir lo que es un conflicto laboral y en este mismo existen clasificaciones que son, los conflictos individuales y colectivos, son los que afectan al trabajador o varios de ellos y los conflictos jurídicos y económicos, en que interviene una norma legal o en el momento que se pretende crear una norma. La cantidad de conflictos que tenga, una organización dependerá de que tan buena calidad de vida y clima haya dentro de ella y en sus relaciones de trabajo, siempre es importante buscar una solución a la dificultad que se tenga, conocer todos los detalles y agilizar la situación para tomar una decisión acertada.

Por su parte Escudero (2011) define conflictos laborales como el origen de puntos de vista de dos personas totalmente diferentes, que surgen en el ámbito y forman tensiones que saltan a la superficie. En la totalidad de las veces el problema es mucho más pequeño de lo que se llega a observar en la realidad, alguna de las partes tiende a evitar detalles que surgieron y la persona que habitualmente es el mediador en estas situaciones es el jefe, ya que conoce ciertas causas, temperamentos, relaciones y formas de ser de los empleados; entre más rápido se detecte un conflicto dentro de una organización puede ser más factible encontrarle una solución al tratar el problema, ya que entre más pasa el tiempo la dificultad será más complicada, se pueden descubrir

ciertas diferencias entre colaboradores con preguntas y actividades. Al momento de saber que existe un problema hay que abordarlo y dar soluciones concretas y firmes.

López (2013) afirma que el conflicto es como un enfrentamiento que hay entre dos o más personas, las cuales tienen distintas inclinaciones que defienden con solidez y determinación. Al momento que alguien impone su posición y vela porque sus intereses sean los beneficiados, hay posibilidades de que comience un conflicto laboral, surgen un conjunto de elementos que forman la estructura de este problema, como lo es los actores principales que son las partes implicadas en el problema, los secundarios que tuvieron algún tipo de participación en lo que sucedió y los intermediarios que pudieron tener participación en el aspecto de buscar alguna solución; otro de los elementos es el problema, la razón de la disputa y los objetivos que es a donde se quiere llegar, los intereses que son los que manifiestan cada una de las partes donde exponen la necesidad de defender lo que plantean, las conductas que es la forma de responder a la situación y la estrategia que es como se afronta el conflicto, para encontrar la solución más eficaz ya sea por medio de una negociación, a fuerza o recurrir a la autoridad.

Vásquez (2006) expone los tipos y causas de los conflictos laborales. En varias ocasiones un problema que pueda surgir en una organización es de ayuda para la comunicación, para la agilidad de soluciones y para cambiar el manejo de las cosas; hay situaciones que pueden desencadenar un inconveniente dentro de la empresa y estas causas son:

- Los distintos caracteres que se pueden encontrar en la organización,
- Cambios dentro de la empresa, ya sea de ascenso para alguien o de alguna rotación de personal,
- Confrontaciones de distintas culturas y valores que algunos posean y otros no,
- Status por la posición social y económica que pueda tener dentro del grupo.

La Negociación de un Conflicto Laboral

González (2006) comenta acerca de los tipos de métodos que se pueden utilizar a la hora de resolver un conflicto, hay que tener en cuenta por qué inicio el conflicto y que lo provocó. Algo que tiene relevancia en lo que es una buena organización, es el clima laboral y personal, no quiere decir que porque no surjan problemas la organización está en buenas condiciones, cuando se tiene buen clima laboral en una empresa es gracias a que los métodos que se utilizan son los adecuados para solucionar un conflicto laboral, se clasifican en dos grupos que son: Primero tomar la mejor solución determinará y dará fin a los conflictos, algunos utilizan sistemas por obligación, es una decisión que se toma sin negociación de las partes, sino solo se impone. El segundo método que se toma es en base a derechos colectivos que se tienen, la conciliadora, donde lo que más importa es cada uno de los derechos de las partes afectadas y la facilitadora, donde hay negociación entre las partes hasta que se llega a un acuerdo.

Vásquez (2006) explica desde otro punto la resolución de un conflicto, al momento de tratar de solucionar un inconveniente surgen consecuencias, muchas veces malas y otras buenas dentro de la organización, una de las secuelas de un mal manejo de problemas laborales es la pérdida de tiempo que se tiene en mediar la situación y muchas veces ninguna de las partes ayuda de forma condescendiente y esto crea atraso sin tener ninguna solución; otra consecuencia que trae problemas a la organización es el sabotaje de equipo o procesos que pueda tener algún empleado por la simple razón de alguna represalia que pueda tener.

Por ende citando a D'Anna y Hernández (2006) la actividad laboral y la resolución de conflictos laborales influyen en todos los aspectos de la persona y le da identidad. Para comprender a las personas en su proyecto de vida es necesario entender identidad personal y laboral en el momento histórico que les toca vivir. El proceso de orientación laboral deriva cambios de tareas o cargos, implica un abordaje de las problemáticas laborales de las personas para que puedan sus tareas de forma efectiva.

Metodología

Tipo de Diseño

Para el presente trabajo de investigación, se realiza un *enfoque mixto* combinan la perspectiva cuantitativa y cualitativa con el objetivo de darle profundidad al análisis, (Botinelli, 2007). Esta investigación está orientada a los descubrimientos que poseen los empleados de RRHH, de la Zona Oeste de la provincia de Buenos Aires, en el año 2018, sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

Durante las entrevistas, los datos obtenidos reflejan un análisis de los conocimientos que poseen los empleados de RRHH sobre el rol del psicopedagogo en las empresas, desde el propio marco de referencia de sujeto que actúa. Frente al enfoque cualitativo, Hernández (2008) señala son una especie de plan de exploración (entendimiento emergente) y resultan apropiados cuando el investigador se interesa por el significado de las experiencias y valores humanos, el punto de vista interno e individual de las personas y el ambiente natural en que ocurre el fenómeno estudiado.

Teniendo en cuenta *la posición del investigador*, el diseño es de tipo observacional, ya que el objetivo es captar las dimensiones subjetivas del otro, las creencias, las interpretaciones, los deseos, los puntos de vistas, Botinelli (2007). Dicho de otra manera, el objetivo es obtener las opiniones y/o conocimientos, a través de entrevistas a los empleados de RRHH sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

En relación al *grado de conocimiento*, se trata de un diseño descriptivo, ya que el mismo se limita a captar los conocimientos de los empleados de RRHH, de Zona Oeste de la provincia de Buenos Aires, en el año 2018, sobre el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

Según el *movimiento del objeto*, es transversal. Esto quiere decir, que se estudió la unidad de análisis en un período determinado, el cual corresponde al primer semestre del año 2018.

En cuanto al *tipo de trabajo a realizar*, el mismo es de campo, ya que para responder a la pregunta de investigación es necesario recoger datos directamente de la realidad. No se manipularon las variables y los resultados de estudio.

Finalmente, de acuerdo a la *temporalidad de los datos*, es del tipo prospectivo. Busca generar nuevos datos. Se realiza a partir de la propia intervención de la investigadora a través de los resultados de las entrevistas.

Universo y muestra

Según Bottinelli (2003), el *universo* es el conjunto de unidades a las que se puede extender las conclusiones de la investigación (Bottinelli, 2003). El universo en este trabajo de investigación se encuentra conformado por todos los empleados de RRHH, de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, el año 2018.

La *muestra* es un “*subconjunto que se define caracterizando los atributos que deben estar presentes en cada una de las unidades (más allá del valor que tomen en cada una de ellas)*” (Bottinelli, 2003, p.61). La muestra en este trabajo de investigación, de acuerdo a lo explicitado por Samaja (1993), se cataloga como de tipo no probabilística, debido a que no todos los empleados de RRHH, de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires durante el año 2018, poseen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la misma. A su vez, la muestra se realizó bajo los criterios de empleados de RRHH y formación profesional, es decir, se entrevistó a una cierta cuota de individuos de cada categoría (Padua, 1994). Los entrevistados fueron elegidos bajo un criterio intencional. La selección fue directa y premeditada, ya que los mismos cuentan con tipo de educación que está orientado al Departamento de RRHH y fueron contactados por la investigadora. Se seleccionó:

- Psicólogos,
- Técnicos de RRHH,
- Empleados con formación en Relaciones Laborales,
- Empleados con formación en Administración de Empresas,

- Empleados con formación en Ciencias de la Comunicación,
- Licenciado en RRHH,
- Marketing,
- Psicopedagogo Laboral

Criterios de inclusión:

- Empleados con formación en Psicología, Técnico de RRHH, Administración de empresas, Licenciado en RRHH, Relaciones Laborales, Ciencias de la Comunicación, Marketing y Psicopedagogía Laboral.
- Empleados del sector de recursos humanos de Zona Oeste que se encuentren trabajando actualmente en empresas.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que no concurren a la entrevista.
- Pasantes del sector de RRHH.

Definiciones Operacionales

Unidad de Análisis (UA): cada uno de los empleados de RRHH de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, el año 2018, que se desempeñen en empresas.

Para caracterizar la muestra se utiliza variables cuantitativas que aportarán y complementarán esta investigación:

Variable (V1): Edad

Definición operacional: Refiere a la edad en años desde el día del nacimiento hasta el momento la entrevista.

R: [20; 35); [35; 65)

I: Entrevista a los empleados de RRHH: se indagó cuál era la edad.

Variable (V2): Formación profesional

Definición operacional: se refiere a la formación del entrevistado (a).

R: Técnico en RRHH.

Psicólogo

Administración de empresas

Relaciones laborales

Ciencias de la comunicación

Marketing

Licenciado en RRHH

Psicopedagogo Laboral

I: Entrevista a los empleados de RRHH: se indagó la formación profesional.

Variable (V3): Antigüedad en empresas

Definición operacional: Se entiende por antigüedad el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una empresa.

R: menos de 5 años

De 5 a 10 años

De 10 a 15 años

De 15 a 20 años

20 años o más

I: Entrevista a los **empleados** de RRHH: se indagó cuántos años hace que trabaja en empresas.

Fuentes de datos

Esta investigación utilizará fuentes primarias. En relación a las fuentes de datos primarias, la información se obtuvo directamente de la experiencia empírica, es decir, a partir de entrevistas realizadas a los profesionales de RRHH, con sus discursos y significados que conforman opiniones en torno al rol del psicopedagogo en el ámbito laboral.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para llevar a cabo la investigación propuesta es: **la entrevista semiestructurada**, con ocho preguntas, destinadas a conocer datos concretos relacionados con el contexto de la entrevista (datos de la persona tales como: formación académica, edad y antigüedad laboral en empresas) y preguntas abiertas para recolectar datos vinculados con los objetivos de este proyecto de investigación, Minayo (1997).

En lo que se refiere a la entrevista, es significativo resaltar, que según Briones (1996), viene a ser una conversación entre un investigador y una persona que responde una serie de preguntas, las cuales, están orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio. Se determinó de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir en la entrevista: identificar el rol del psicopedagogo laboral en empresas, según los criterios de los empleados de RRHH. Los criterios de credibilidad de los datos, como así mismo la validez de las interpretaciones, no se sustentan en datos estadísticos, sino en la profundidad, comprensión e interpretación de los discursos individuales de la muestra, Hernández (2008).

Los datos obtenidos a partir de la entrevista realizada fueron resguardados. El anonimato de aquellos que realizaron la entrevista, por decisión libre y voluntaria, se aseguró solicitando a los entrevistados que dejaran constancia de su identidad únicamente en la hoja de firmas. Los datos obtenidos de la investigación a partir de las entrevistas quedaron preservados de forma confidencial. En caso de haber aceptado participar quedó abierta la posibilidad de dejar de hacerlo inmediatamente, informando dicha decisión a la investigadora. (Ver Anexo 2 Consentimiento Informado).

Análisis de datos

Se enumeraron las preguntas (1 al 8) realizadas a los empleados de RRHH, de manera tal de identificar cada unidad de análisis con un número distinto.

Los datos de los entrevistados se codificaron con el fin de ser representados en una base de datos, y aquellos que lo requirieron, fueron traducidos en función de la variable correspondiente.

Parte A – Codificación y categorización

La pregunta **uno ¿Cuál es su edad?** Se codificó en dos grupos. Se consideró parte del primer grupo a los empleados que tenían menos de 35 años de edad, se codificó:

- en *menor a 35*;
- se consideró parte del segundo grupo a los empleados de RRHH que tenían 35 y más de 35 años, se codificó en *mayor a 35*.

La pregunta **dos ¿Cuál es su formación profesional?** Se clasificó en:

- P si la respuesta era Psicólogo.
- TRH si la respuesta era Técnico en RRHH.
- AE si la respuesta era Administración de Empresas.
- RL si la respuesta era Relaciones laborales.
- CI si la respuesta era Ciencias de la Comunicación.
- M si la respuesta era Marketing.
- LRH si la respuesta era Licenciado en RRHH.
- PL si la respuesta era Psicopedagogo Laboral

La pregunta **tres ¿Cuántos años hace que trabaja en empresas?** Se codificó con

- 1 si la respuesta era menos de 5 años,
- 2 si la respuesta era de 5 a 10 años,
- 3 si la respuesta era de 10 a 15 años,

- 4 si la respuesta era de 15 años a 20 años,
- y 5 si la respuesta era 20 años o más.

La pregunta **cuatro** **¿Trabajaste alguna vez con Psicopedagogos laborales?** Se codificó:

- SI, si la respuesta era Sí.
- NO, si la respuesta era No.

La pregunta **cinco** **¿En qué sector de la empresa considera que podría trabajar el Psicopedagogo?** Se categorizaron:

- Change management, capacitación de talentos y resolución de conflictos como *sector de Recursos humanos*.
- Comunicación y marketing como *sector de Comunicación Interna*.
- Cualquier sector como *Otros*.
- El psicopedagogo no trabaja en empresas como *ningún sector*.

La pregunta **seis** **¿Para usted, cuál sería el Psicopedagogo laboral en las empresas?** Se categorizaron:

- análisis de perfil, entrevista, inserción laboral, reclutamiento como *selección de personal*
- mejorar clima laboral y canal de comunicación como *estrategias de comunicación*.
- disfunciones en el aprendizaje, dificultades para realizar su labor como *evaluación de desempeños*.
- Funciones de comprensión, herramientas para el aprendizaje como *capacitación*.
- No sé como *ninguna tarea*.

La pregunta **siete** **¿Qué beneficios considera que puede aportar esta disciplina a su ámbito de trabajo?** Se categorizaron:

- aportes a la adquisición de conocimientos, realizar diagnósticos e investigar las problemáticas cómo *aprendizaje laboral*.
- ayuda a mejorar el clima laboral, pautas de convivencia, mejora la conducta cómo *resolución de conflictos*.
- Aquellos empleados que desconocen el alcance de la formación cómo *ninguno*.

La pregunta **ocho ¿Incluiría a un profesional de psicopedagogía en su equipo de trabajo? Se clasificó:**

- SI, si la respuesta era Sí.
- NO, si la respuesta era No.

Parte B- Traducción

Para la pregunta **tres**, correspondiente a los años *de trabajo en empresas* se tradujeron:

- de 1 a 4 años y 11 meses, en *menos de 5 años*.
- de 5 a 9 años y 11 meses, en *5 a 10 años*.
- de 10 a 14 años y 11 meses, en *10 a 15 años*.
- de 15 a 19 años y 11 meses, en *15 a 20 años*.
- de 20 años y 1 mes, en *20 años o más*.

Sistematización

Una vez que la información fue recolectada, transcrita y ordenada, la primera tarea consistió en darle sentido (Álvarez-Gayou, 2005). Se registraron los datos obtenidos conforme a los códigos establecidos anteriormente. Los pasos realizados fueron:

- Toda la información obtenida fue transcrita en un formato legible (documento Word) y se imprimió todo el material a ser analizado. Se usaron los márgenes derechos y/o izquierdos para hacer anotaciones.
- Luego de la lectura de las entrevistas, con un marcador de color, se registraron los datos obtenidos conforme a los códigos establecidos anteriormente.
- Una vez codificado y clasificado todo el material, se juntaron todas las categorías que correspondían a un mismo código.

- Se realizaron comparaciones y construyeron marcos para la interpretación.

Es necesario mencionar que la primera dimensión de la entrevista se tradujo en análisis cuantitativo, mediante gráficos para organizar la información como: edades promedio, formación profesional de los sujetos y por último los años trabajo en empresas.

Análisis de los datos

Se relacionaron las categorías obtenidas en el paso anterior entre sí y con los fundamentos teóricos de la investigación. El análisis de las entrevistas se hizo desde la perspectiva teórico metodológico mixto. En una primer instancia se utilizó un análisis cuantitativo para caracterizar la muestra, luego uno análisis cualitativo, entendido aquí como la descripción crítica, profunda y sistemática de una realidad social, siguiendo un plan de acción pre-configurado pero flexible, valorando el proceso indagativo-reflexivo y los criterios de credibilidad, dialogicidad y empatía que han de acoger los procedimientos de indagación adoptados (Ruiz, 1999).

Para el cumplimiento del de los objetivos específicos:

- Describir el rol del psicopedagogo laboral en empresas, desde la perspectiva de los empleados de RRHH.
- Identificar, según la apreciación de los empleados de RRHH, cuales son los aportes del psicopedagogo laboral en las empresas.
- Determinar todas las funciones del psicopedagogo laboral.

Se buscó un acercamiento que reconozca y capte las creencias, valores y opiniones sobre el rol del psicopedagogo en el ámbito laboral empresarial. Las variables implicadas en la misma se vieron reflejadas de manera mixta, con el objetivo de lograr el cruce de variables: relación entre la formación académica, edad, antigüedad laboral y la percepción sobre el rol del psicopedagogo laboral en empresas.

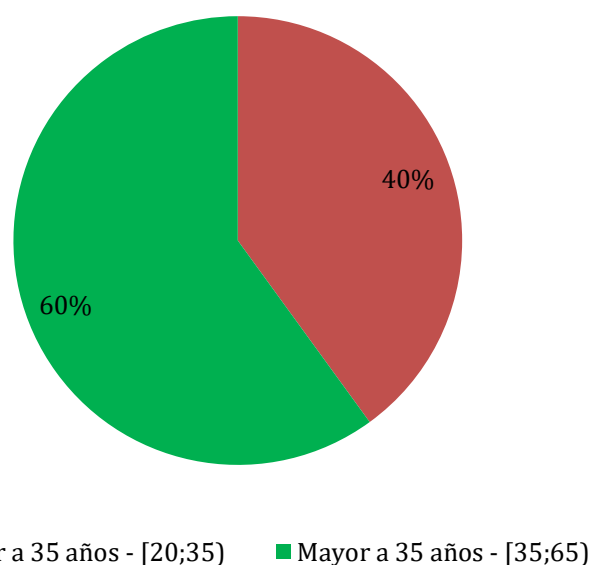
Resultados

La muestra seleccionada por el equipo de investigación está compuesta por un total de 15 empleados, como requisito excluyente deben ser los empleados de recursos humanos, residentes en la Zona Oeste de Buenos Aires en el 2018. A continuación, se describen mediante gráficos los resultados de la presente investigación. Para organizar y agilizar la lectura, se presentan en primera instancia las características de la muestra y luego los resultados distribuidos en diferentes apartados según al objetivo al que respondan.

Características de la muestra

Gráfico 1: A partir del análisis de la muestra se puede apreciar que un 60% de los empleados de recursos humanos, de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, son mayores de 35 años.

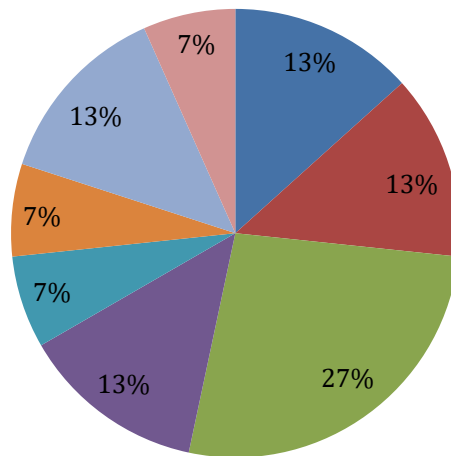
Edad de los empleados de recursos humanos



Fuente: base de datos de sistematización de las respuestas obtenidas a partir de la entrevista realizada a los empleados de recursos humanos, de la Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires en 2018.

Grafico 2: A partir del análisis de la muestra se puede apreciar que 27% de los empleados de recursos humanos tiene formación académica en Administración de empresas, mientras que un 13% en Psicología, Técnicos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Licenciados en RRHH. La minoría, correspondiente a un 7%, posee formación académica en Psicopedagogía Laboral, Marketing y Ciencias de la Comunicación.

Formación Académica

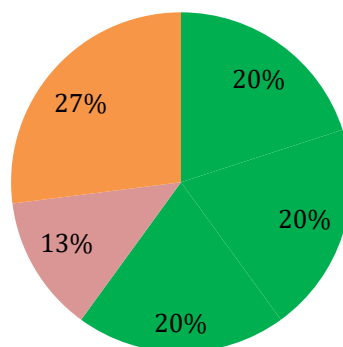


- Psicólogo
- Técnico en RRHH.
- Administración de Empresas.
- Relaciones laborales.
- Ciencias de la Comunicación.
- Marketing.
- Licenciado en RRHH.
- Psicopedagogo Laboral

Fuente: base de datos de sistematización de las respuestas obtenidas a partir de la entrevista realizada a los empleados de recursos humanos, de la Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires en 2018.

Grafico 3 Asimismo, a partir del análisis de la muestra se puede apreciar un 60% de la muestra de los empleados de recursos humanos trabajan desde hace 5 y 15 años en empresas, mientras que un 27% trabaja hace más de 20 años.

Antigüedad laboral en empresas



■ Menos de 5 años - [1;5)
■ De 5 a 10 años - [5;10)
■ De 10 a 15 años - [10;15)
■ De 15 a 20 años - [15;20)
■ 20 años o más - [20;60)

Fuente: base de datos de sistematización de las respuestas obtenidas a partir de la entrevista realizada a los empleados de recursos humanos, de la Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires en 2018.

Realizando una conclusión de manera global, haremos una síntesis de los criterios cuantitativos de acuerdo a la caracterización de la muestra:

- **La mayoría de los entrevistados tienen más de 35 años de edad, poseen formación académica en Administración de Empresas y trabajan en recursos humanos hace más de 20 años.**

Análisis de las preguntas en profundidad

- **¿Trabajaste alguna vez con Psicopedagogos laborales?**

En este ámbito se destaca una gran cantidad de entrevistados donde sus respuestas son negativas, correspondiente a un 73%. Como segunda característica se destaca que el 23% que han trabajado con psicopedagogos, rescatan sus aportes, por ejemplo (entrevistado 1) menciona “*fueron muy asertivos sus aportes*” y (entrevistado 9): “*fueron aportes desde el punto de vista de formación y capacitación*”.

➤ **¿En qué sector de la empresa considera que podría trabajar el Psicopedagogo?**

Un 60% de los 15 entrevistados consideran que el psicopedagogo laboral puede trabajar en el sector de recursos humanos de las empresas, esto se refleja cuando (entrevistado 15) responde: *“El psicopedagogo laboral podría trabajar en recursos humanos e implementación de estrategias para potenciar la productividad”* (entrevistado 6) *“capacitación de talentos, solución de conflictos”* y (entrevistado 2) *“Principalmente procesos de capacitación y desarrollo, pero también selección, comunicación o cualquier proceso software de Recursos Humanos”*. Por otro lado, 13% considera ningún sector, (entrevistado 4) menciona: *“no me imagino una función para el psicopedagogo en ningún sector de la empresa”*.

➤ **¿Para usted, cuál sería el rol del Psicopedagogo laboral en las empresas?**

Un 33% de los entrevistados consideran que el rol del psicopedagogo laboral, en empresas, está relacionado con la selección de personal, (entrevistado 11) *“fundamentalmente entrevistas, análisis de perfiles, puede analizar los candidatos”*; (entrevistado 10) *“comúnmente realizan tareas que tiene que ver con selección de talentos”*.

De igual manera, un 27% de los entrevistados creen que el rol del psicopedagogo laboral, en empresas, está asociado al desarrollo de estrategias de comunicación, (entrevistado 12) *“podría trabajar con comunicación, diseñando métodos de comunicación interna”* (entrevistado 14) *“creo que podrían desarrollar de forma eficaz todo lo referente a los comunicados y trato directo con los empleados, orientar e escuchar problemáticas para dar solución a través de la palabra, comunicar y transmitir”* (entrevistado 9) *“tareas de desarrollo para las pautas de convivencia en el ámbito laboral”*.

Además un 20% de los entrevistados conjeturan que el rol del psicopedagogo laboral, en empresas, está asociado a la capacitación, (entrevistado 3) *“las tareas que podría desempeñar un psicopedagogo en empresa a mi criterio, serían todas aquellas que tengan que ver con las situaciones de aprendizaje y los conflictos que pudieran derivar del mismo. Más que nada tareas de capacitación y formación”*.

Asimismo, un 7% de los entrevistados piensa que el rol del psicopedagogo laboral, en empresas, está relacionado a la evaluación de desempeño, (entrevistado 10) *“puede evaluar las capacidades cognitivas y destrezas de los empleados”*, (entrevistado 5) *“evaluar al personal para mejorar desarrollo profesional”*.

Por otro lado, un 13 % de los entrevistados manifiestan que no hay un rol para el psicopedagogo laboral en las empresas, dicho de otra manera, no puede realizar ninguna tarea en el ámbito empresarial, (entrevistado 4) *“no me imagino una función para el psicopedagogo dentro de una empresa, me parece más relacionado con la educación”*, (entrevistado 8) *“no conozco los alcances la profesión, pero considero que no hay lugar para el psicopedagogo laboral en las empresas”*.

➤ **¿Qué beneficios considera que puede aportar esta disciplina a su ámbito de trabajo?**

Un 60% de los entrevistados consideran que el psicopedagogo laboral, puede beneficiar al aprendizaje laboral, (entrevistado 12) *“estar mejor capacitado y desarrollar capacidad de comprensión y adaptación laboral”*, (entrevistado 13) *“integración de personas con dificultad en la comprensión del trabajo”*, (entrevistado 10) *“enriquece el trabajo de los Licenciados en RRHH, pues puede dar otra opinión desde la óptica de la psicopedagogía”*, (entrevistado 14) *“promueve el aprendizaje laboral”*, (entrevistado 1) *“puede beneficiarse todas las áreas para adoptar nuevos métodos de didáctica en la tarea del aprendizaje laboral”*, (entrevistado 3) *“los beneficios serían amplios, si se considera que muchos de los conflictos que surgen en las empresas son ocasionados durante el período de aprendizaje laboral, ya sea porque esto supone una dificultad o por la intrínseca resistencia al cambio de los empleados”*, (entrevistado 15) *“puede generar muchos aportes: a partir de conocer las etapas evolutivas y los procesos específicos del aprendizaje y adquisición de conocimientos, por otra parte conoce las disfunciones de los mismos, con la cuál enriquece la mirada de la psicología que se centra en el área afectiva”*.

Asimismo, un 27 % de los entrevistados consideran que el psicopedagogo laboral puede aportar a la resolución de conflictos, (entrevistado 6) *“mejorar el clima laboral”*, (entrevistado 5) *“me dan herramientas para mejorar la comunicación, podría ayudar a mejorar ñas formas de relacionarse de los empleados y hacer más efectivas las acciones que requieran de la respuesta de los*

empleados”, (entrevistado 9) “ el principal beneficio que considero es el de generar un grupo de trabajo acorde a las personas que lo compongan, ya sea social o académica, generando un mejor ambiente de trabajo”.

Por otro lado, un 13% de los entrevistados piensan que no hay beneficios en la incorporación de un psicopedagogo laboral en las empresas, (entrevistado 4) *“no considero que pudiera aportar nada en especial”, (entrevistado 8) “no conozco los alcances de la profesión, con la cual para mí no hay beneficios”.*

➤ **¿Incluiría a un profesional de psicopedagogía en su equipo de trabajo?**

Un 87% de los entrevistados incluirían un psicopedagogo laboral a su equipo, (entrevistado 15) *“ Sí, claro que lo incluiría en mi equipo de trabajo, porque me permitiría trabajar de manera diferenciada, con una mirada mucho más amplia, que incluya procesos de adquisición de conocimientos, generar estrategias para potenciar el aprendizaje y adquisición de contenidos teóricos, prácticos y del lenguaje”, (entrevistado 10) sí, porque permitiría un abordaje disciplinario”, (entrevistado 1) “Sí, como disciplina que estudia los comportamientos relacionados con el aprendizaje, en mi equipo de trabajo podría orientar sus funciones a la comprensión de los procesos intrínsecos del área, sus causas y beneficios de facilitar el aprendizaje para el logro de metas comunes”, (entrevistado 14) “Sí, considero que los psicopedagogos son fundamentales para el acompañamiento de personas con dificultades para desarrollar sus labores, por ende, cualquier sector, tanto sea empresa como de una institución, que presente este tipo de situaciones será el indicado para que el psicopedagogo demuestre sus habilidades”, (entrevistado 9) “Sí, porque generan un mejor equipo de trabajo al detectar las cualidades de cada individuo” (entrevistado 2)” Sí, creo que podría ayudar, optimizar y agregar valor a las formas de relacionarse de los empleados y hacer más efectivos los procesos de aprendizaje”. Por otro un 13% de los empleados de recursos humanos, no incluirían un psicopedagogo laboral a su equipo (entrevistado 4) *“No, porque las tareas a realizar en nuestra empresa no tienen nada que ver con el aprendizaje y la enseñanza”, (entrevistado 13) “No, en mi equipo de trabajo no aplicaría un profesional de psicopedagogía ya que trabajamos con conocimientos muy técnicos, además hay un buen clima laboral y no hace falta”.**

Conclusión

A continuación se realizará una síntesis de los criterios más relevantes de acuerdo a los ítems de las entrevistas. Al detectar un análisis global de las entrevistas, se puede concluir un punto muy interesante, los empleados de recursos humanos, que poseen menor antigüedad laboral, conceptualizan el rol del psicopedagogo laboral como un proceso específico de aprendizaje de las relaciones laborales articulando con el clima laboral en las empresas, lo cual llama profundamente la atención, pues contrario a esto, los empleados de recursos humanos, con más años de trabajo en empresas, definen el rol del psicopedagogo laboral como un conjunto de habilidades sociales y cognitivas, se trata de una formación integral de los procesos laborales, de la tarea en sí. Dicha información de los empleados experimentados en su campo laboral nos entregan una interpretación de una información profundizada respecto al rol del psicopedagogo laboral. Rescatamos que además de los procesos de selección y capacitación de personal, podemos desempeñarnos en otros como evaluaciones, clima laboral, asesoramiento y orientación laboral.

Asimismo, seis de los quince empleados de recursos humanos que fueron entrevistados fundamentan que el entorno es de vital importancia en el proceso de aprendizaje laboral. Es curioso que los empleados de recursos humanos, con formación en administración de empresas, no pudieran opinar acerca del rol del psicopedagogo laboral en las empresas. En relación al escaso reconocimiento otorgado a los psicopedagogos como pertenecientes al área laboral, estos profesionales creen que se debe a que, generalmente, nuestra profesión está vinculada únicamente al ámbito clínico, trabajando con niños o siendo una especie de maestro particular.

De acuerdo a lo descrito en el análisis de la entrevista es posible visualizar que la mayoría de los empleados de recursos humanos, al menos de la Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires, pues fueron nuestros sujetos de estudio, interpretan el rol del psicopedagogo laboral como un profesional importante y que aporta beneficios a la empresas, tanto para el aprendizaje de las ocupaciones de cada trabajador, cómo para las relaciones laborales.

El objetivo principal de la Psicopedagogía laboral es, a mi entender y según los aportes en D'Anna y Hernández (2006), la formación de sujetos trabajadores y la prevención o reducción de los fenómenos de ignorancia y obsolescencia. Son muchas las funciones que puede desarrollar un profesional de psicopedagogía en el ámbito de los Recursos Humanos, ya sea, actuando como consultor externo o perteneciendo al plantel de la empresa.

Si bien, los profesionales que se desempeñan en recursos humanos poseen ciertos conocimientos sobre la psicopedagogía laboral, una parte de ellos no está informada en profundidad sobre los procesos y tareas que podemos llevar a cabo en esta área, como así tampoco conoce los beneficios que podemos aportar.

De igual modo, los entrevistados, que no incluirían al psicopedagogo laboral al su equipo de trabajo, demostraron interés por esta disciplina, argumentando que creen necesario informarse para poder saber cuáles son las tareas que podemos desempeñar y los aportes que podemos brindar, y así tenernos en cuenta para una futura inserción dentro de este campo laboral.

En relación al primer objetivo específico “Describir el rol del psicopedagogo laboral en empresas, desde la perspectiva de los empleados de RRHH”, entre las características que sobresalen de sus respuestas, se puede decir que el rol del psicopedagogo laboral es un tema que se vincula con el aprendizaje laboral, con la adquisición de habilidades para el desarrollo de la tarea y el clima laboral. Esto quiere decir, que los empleados de recursos humanos consultados en la investigación, relacionan el rol del psicopedagogo laboral en empresas, con significados próximos a su definición. En relación a elementos comunes a elementos diferenciadores, se puede sugerir que estamos frente a un rol del psicopedagogo laboral cuya percepción sobre, las tareas a realizar en empresas, son de capacitación y selección de personal.

Amaru (2008), pone énfasis, en el objetivo del proceso de selección el cual es producir información que permita predecir el desempeño del candidato en el cargo que se va a ocupar, la selección debe estar a cargo de funcionarios del departamento de recursos humanos, agencias de empleo o del jefe con el que la persona seleccionada va a trabajar.

Asimismo, Amaru (2008), define a la capacitación como el ingrediente de la “receta de éxito” de una empresa. El proceso de capacitación, ofrece a los miembros del equipo las oportunidades de adquirir, desarrollar o corregir la falta de conocimientos, habilidades y actitudes, que requiere el desempeño de los cargos que ocupan. Los programas de capacitación, contribuyen a lograr las metas de la empresa.

Los datos muestran que el instrumento evaluativo nos arroja como producto una alta sintonía de información. La entrevista dinámica, un espacio donde se enfrentan distintas personalidades, donde los entrevistados pasan por una reflexión, obligándolos a la subjetividad, la pragmática conversacional, ya que los sujetos pueden interpelar, es una técnica para recuperar las cosas más profundas del pensamiento del sujeto y de esta forma se obtuvo sus percepciones acerca del rol del psicopedagogo laboral en empresas.

De acuerdo al segundo objetivo específico, “Identificar, según la apreciación de los empleados de RRHH, cuáles son los aportes del psicopedagogo laboral en las empresas” se puede establecer que el pensamiento de estos profesionales cede a la inclusión del psicopedagogo laboral al ámbito empresarial. Sin embargo, a lo largo de la investigación y recogida de datos se ha podido constatar que las visiones de estos empleados de recursos humanos no están ajenas de crítica y reflexión.

Los autores Bohlander, Snell y Sherman (2001), quienes en su libro indican, que para integrar el capital humano en las organizaciones, los gerentes deben comenzar por desarrollar estrategias, a fin de desarrollar conocimientos, habilidades, y experiencias superiores en la fuerza del trabajo, los programas para definir puestos se centran en identificar, reclutar y contratar el mejor y más brillante talento disponible. Justamente es lo que plantea el (entrevistado 2): *“Considero que la psicopedagogía puede aportar muchísimo desde el entendimiento profundo del comportamiento humano y principalmente en procesos de aprendizaje y cambio, que son constantes en estos tiempos. ¿Por qué? Porque cuentan con una formación sólida en la materia, más especializada que una licenciatura en Recursos Humanos o Administración de Empresas”*.

En relación a las leyes que avalan el ejercicio de nuestra profesión, éstas hacen mención al aprendizaje en todas las etapas de la vida (niños, adolescentes, adultos), por lo cual nos habilita a desarrollarnos en empresas, ya que son lugares en donde los adultos se desempeñan. En ellas, también existe un aprendizaje, aunque muchas veces se dé de manera informal. Por otra parte, se considera sumamente necesario, incluir explícitamente en las leyes vigentes otras áreas de la psicopedagogía, como la laboral, ya que al referirse al aprendizaje y sus perturbaciones lo sitúa únicamente en ámbitos de salud y educación, dejando fuera otros lugares en donde se lleva a cabo dicho proceso, lo cual muchas veces perjudica o dificulta que nos consideren parte para trabajar en equipo en el área de Recursos Humanos. De esta forma, se logrará que aquellas personas que

se desarrollan en esta disciplina deseen incursionar otras ramas más allá de las mayormente divulgadas, y también para que el público en general, conozca y valore que estamos formados adecuadamente como para desempeñarnos en un abanico de ámbitos.

A modo de conclusión, la psicopedagogía es una disciplina que se ocupa del sujeto en situación de aprendizaje, el cual oscila entre el ser aprendiente y enseñante, que se construye y se interpela por el mundo que lo rodea transformándolo, y es en este momento una disciplina que traspasa las barreras de los ámbitos habituales en los cuales se desempeña. Romper con los paradigmas de que la Psicopedagogía es exclusiva de las infancias y adolescencias, así como que se despliega dentro de los límites de las instituciones educativas, o entre las paredes de un consultorio, es tarea compleja que nos cuestiona como profesionales, desafiándonos a revisar nuestros prejuicios y representaciones, tratando de diluir estos postulados rígidos y reduccionistas que nos presenta y nos posiciona ante la sociedad y ante otros profesionales.

La estrategia de una empresa, debe de estar enfocada no solamente a situaciones comerciales, sino también a incentivar y desarrollar al capital humano, el cual, debidamente administrado por Recursos Humanos, será el eje principal para lograr los objetivos trazados, impactando positivamente en los aspectos financieros de la empresa. La psicopedagogía laboral inevitablemente se enlaza a otras disciplinas, las cuales enriquecen el accionar en beneficio de quienes requieren. Con estos aportes, se pretende despertar la curiosidad de los profesionales implicados en RRHH para que empiecen a involucrar esta rama incipiente que es Psicopedagogía Laboral.

Bibliografía

Aquino, J; Vola-Luhrs, R; Arecco, M; Aquino, G. (2004). Recursos Humanos. Buenos Aires. Ediciones Macchi.

- Amaru, (2008), Administración para Emprendedores, (1ª. Ed.) Editorial Pearson- México.
- Chiavenato (2007), Administración de Recursos Humanos, (8ª. Ed.). Editorial McGraw-Hill, México.
- Bertoldi, Sandra M.; Enrico, Liliana N. (2012). *La intervención (inter)disciplinar de los equipos técnicos en educación: alcances y límites.* Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17162012000200006&script=sci_arttext
- D'anna, S. y Hernández. (1998). *Introducción a la psicopedagogía laboral. Círculos de aprendizaje.* Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.
- Delgado, Susana, Recursos Humanos: Administración y Finanzas (Madrid: Editorial Paraninfo, 2008) Pag.23.
- Enríquez, E. (2004). *La intervención psicosociológica: un debate sobre la teoría y la práctica.* Argentina: Seminario dictado en la Universidad Nacional de Córdoba.
- Gelaf, Gabriela (1999). Ficha de Cátedra: *Capacitación.* -UBA- Facultad de Psicología
- Greco, M. (2005) O Pedagogo Empresarial. *Pedagogia em Foco.* Rio de Janeiro- Recuperado de: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/jovens01.html>.
- Guiñazú, Gabriela. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, junio
- Hernandez, L (2008). *Temas de Psicopedagogía Laboral I*, Buenos Aires. Ed. Aprendizaje Hoy.
- Minayo, M. (1997) *El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud.* Lugar editorial. Bs. As.
- Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. (1984). “Resolución 2473: Incumbencias del título de psicopedagogo y de Licenciado en psicopedagogía” (<http://www.bnm.me.gov.ar>).
- Müller, M. (2007), *Aprender a elegir En “Orientación vocacional. Aportes clínicos y educacionales.* Buenos Aires. Ed. Miño y Dávila.
- Ochnio Luciana y Wolff Ianina (2006). *Interdisciplina... ¿trabajo de inserción?* Hospital Gral. De Niños Ricardo Gutiérrez.
- Ruiz, (1999). *Metodología de la investigación Cualitativa*, Bilbao: Universidad Deusto
- Pineda, P. *Pedagogía Laboral.* Edit. Ariel. Barcelona. 2002. Formación universitaria, pedagogía, salidas profesionales, técnico en formación, formación continua.
- Revista “Quehacer psicopedagógico”, (2014). Recuperado el 29 de septiembre de 2017 en: <http://quees.la/psicopedagogo/>

UNESCO, El aprendizaje a lo largo de toda la vida desde una perspectiva de justicia social. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002500/250027s.pdf>

Chiavenato (2002), Gestión del Talento Humano, editorial McGraw-Hill, impreso en Colombia.

Wayne, y Noe. (2005), Administración del Recurso Humano (5ª. Ed.) Editorial Pearson Prentice Hall, México.

Rodriguez (2007), Administración Moderna del Personal, (7ª. Ed.) Editorial Thomposon Editores, S.A. de C.V. <http://itemsweb.esade.edu/wi/Prensa/VIIInformeCranetESADE.pdf>

Müller, M. (2008). *Aprender para ser; principios de psicopedagogía* clínica. 6ª ed. Argentina. Bonum

Siliceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y Desarrollo del Personal, México, Editorial Limusa, 1996.

Chiavenato (2007), Administración de Recursos Humanos, (8ª. Ed.). Editorial McGraw-Hill, México.

Perea, J. (2010). Gestión de recursos humanos: enfoques sistemático en una perspectiva global. Tesis de Maestría. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos.

López, C. (2011). Indicadores de Gestión de recursos Humanos. Lima: CIRH.

López, J. (2011) Motivación laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. México: Editorial LIMUSA.

Telis, (2011) Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw. Hill.

Tobar, Y. (2011) Análisis del sistema de control interno aplicado a las cuentas por cobrar en el Hotel Stauffer Maturín en el I- semestre del 2008. Tesis de Maestría. Maturín - Venezuela: Universidad de Oriente.

JIMÉNEZ, R. y PORRAS, R. (1977): Modelos de acción psicopedagógica. Entre el deseo y la realidad. Archidona (Málaga), Aljibe.

ANEXO

Consentimiento Informado

Información para los participantes de la Investigación

La presente investigación será conducida por Patricia Cristina Cardoso, alumna del Ciclo de Complementario de la Licenciatura en Psicopedagogía de la Universidad Nacional de San Martín. La meta de este estudio es conocer cómo los empleados de RRHH definen el rol del psicopedagogo laboral en las empresas.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la entrevista se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Su respuesta a la entrevista será codificada usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

En caso de presentarse dudas con respecto a este proyecto podrán comunicarse con:

Cardoso, Patricia. DNI 94.750.609 E-mail: lic.patriciacardoso@gmail.com o vía Tel. (11) 33635403

Desde ya le agradezco su participación.

Entrevistas a profesionales del área de Recursos Humanos

Objetivo: Obtener información sobre “El rol del psicopedagogo laboral en empresas, desde la perspectiva de los empleados de RRHH, de Zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires”.

1. ¿Cuál es su edad?
2. ¿Cuál es su formación profesional?
3. ¿Cuántos años hace que trabaja en empresas?
4. ¿Trabajaste alguna vez con Psicopedagogos laborales?
5. ¿En qué sector de la empresa considera que podría trabajar el Psicopedagogo?
6. ¿Para usted, cuál sería el rol del Psicopedagogo laboral en las empresas?
7. ¿Qué beneficios considera que puede aportar esta disciplina a su ámbito de trabajo?
8. ¿Incluiría a un profesional de psicopedagogía en su equipo de trabajo?