

**TRABAJO FINAL PARA OBTENER GRADO DE MAGÍSTER
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN
MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO EN
COMPETENCIAS
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD.**

**Tesina, Psicopedagogía Laboral
Un nuevo campo de acción por desarrollar.**

Nombre del candidato a magíster: Christian Guillermo Rojas Morales

Nombre del tutor disciplinar: Amely Dolibeth Vivas Escalante

Nombre tutor metodológico: Roció Riffo San Martin

CHRISTIAN GUILLERMO ROJAS MORALES

MARZO, 2023

ÍNDICE

ÍNDICE	2
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	6
MARCO JUSTIFICATIVO	8
1.1 Formulación del problema	8
1.2 Justificación de la investigación	8
1.3 Objetivos generales	10
1.4 Objetivos específicos	10
1.5 Preguntas de investigación	10
MARCO TEÓRICO	12
2.1 Marco de antecedentes	12
2.1.1 Planteamiento de la reforma educativa respecto al problema o tema de investigación	12
2.1.2 Planteamiento de los especialistas	14
2.1.3 Planteamiento de organizaciones nacionales e internacionales	15
2.2 MARCO CONCEPTUAL	16
2.2.1 Conceptos claves	16
2.3 MARCO TEÓRICO	16
2.3.1 Propuesta paradigmática	17
2.3.2 Fundamentación lógica	18
MARCO METODOLÓGICO	20
3.1 Enfoque y diseño de la investigación	20
3.2 Unidad de análisis y sujetos participantes	20
3.3 Instrumentos y/o procedimientos de recolección de datos	20
3.4 Criterios de calidad de la investigación	20
RESULTADOS OBTENIDOS Y ANÁLISIS DE DATOS	22
4.1 Resultados gráficos estadísticos y/o narrados, análisis e interpretación.	22

MARCO CONCLUSIVO	32
5.1 Discusiones y conclusiones	32
5.2 Principales dificultades para la realización del estudio	32
5.3 Propuestas de mejora y futuras líneas de investigación	33
BIBLIOGRAFÍA	34

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo resaltar la importancia de la participación de un profesional de la Psicopedagogía en ámbitos laborales, ya sea empresas u organizaciones.

En la primera parte, se realizó un recorrido a través de diferentes conceptos planteados desde diversos enfoques y autores.

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 adecuada adaptación de los individuos que participan en ellos.

Los individuos que se encuentran vinculados a las organizaciones y/o empresas son adultos, de ahí la importancia de la salud mental de los sujetos, la que deberá en ocasiones ser abordada por el trabajo interdisciplinario del Psicopedagogo Laboral.

La presente investigación se enfoca principalmente en los distintos procesos que puede desempeñar el Psicopedagogo Laboral, como, por ejemplo, la selección de personal y la capacitación. Se abordan dichas tareas desde un enfoque psicopedagógico y otro administrativo.

Por otra parte, el trabajo metodológico se basa en información y conclusiones de entrevistas y cuestionarios aplicados a profesionales implicados en el área de Recursos Humanos e integrantes de organizaciones Sindicales legalmente constituidas.

La conclusión final comprueba la relevancia de la Psicopedagogía y los beneficios que aporta en el ámbito laboral, respetando los fines, misión y visión de cada organización.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la existencia de un nuevo campo psicopedagógico: el abordaje de los aprendizajes laborales, como se aprende a trabajar, cómo se produce la inserción laboral, cómo las personas aprenden nuevas tareas, cómo construyen su identidad laboral y profesional; incluyendo, por lo tanto, una interconexión de aspectos personales, sociales, educacionales, y laborales.

Hasta hace pocos años, la psicopedagogía desarrollaba como ámbito de incumbencia casi exclusivo el de la educación sistemática, centrada en la problemática personal y grupal ante los aprendizajes de nivel preescolar, básico y medio.

Las transformaciones socioculturales, tecnológicas y económicas nos demandan una reflexión y replanteo de las teorías y las prácticas en cada disciplina, así como una participación inter y transdisciplinaria.

La Psicopedagogía no es ajena a esta situación, en los últimos tiempos fuimos protagonistas de grandes cambios. La informática y los mercados se han desarrollado profundamente, logrando que aumenten las exigencias de la vida cotidiana. Esto conlleva a que debamos estar capacitados para adaptarnos lo mejor posible a un mundo altamente cambiante.

En relación al área laboral se produjo una redistribución de ocupaciones, ya que surgieron nuevos trabajos y roles y otros han desaparecido. Por todo ello, la educación tradicional no logra satisfacer las necesidades de este mundo tan complejo, 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.

Diferentes investigaciones se han dedicado a estudiar la educación y el trabajo, pero lo han hecho de forma separada, dejando al margen las dificultades de aprendizaje implicadas en ámbitos laborales.

Esta situación de profundos cambios y crisis, 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.

MARCO JUSTIFICATIVO

DESCRIPCION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Formulación del Problema:

“Es posible plantear como problema de investigación del presente estudio, la necesidad de realizar un análisis acerca de lo que implica o implicaría un desarrollo profesional vinculado al ámbito de la Psicopedagogía Laboral; ya que en Chile a nivel formal no existe tal especialidad.

Es relevante considerar que la Psicopedagogía posee como ámbito de incumbencia casi exclusivo, el de la educación, pero las transformaciones socioculturales, tecnológicas y económicas demandan replanteos de teorías y prácticas y nuevas reflexiones, ya que hoy se dan contextos macrosociales y macroeconómicos altamente conflictivos y cambiantes, generando un desplazamiento hacia lo preventivo, incorporando reflexión teórica y diseño de estrategias de intervención para las problemáticas organizacionales, grupales y personales”.

1.2 Justificación de la Investigación:

Es necesario plantear y entender por psicopedagogía laboral como el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos, organizaciones e instituciones (1).

El interés no radica entonces en el aprendizaje de conocimientos técnicos, sino 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” (1).

Profundizar en la concepción más concretamente del 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. Por otra parte, se entiende al trabajo como una construcción humana donde las personas aprenden el trabajo y aprenden a ser trabajadores en el momento histórico que les toca vivir. Este nuevo paradigma del trabajo hace indispensable pensar en las personas, el aprendizaje y su trabajo.

El proceso de aprender a trabajar debe incluirse en un proceso más amplio, a saber, el que abarca todo el ciclo de la vida laboral de una persona. Dicho aprendizaje tiene vinculación con la autodirección, donde el aprendizaje es concebido como una construcción normal y espontánea que tiene lugar desde el nacimiento hasta la muerte.

En este contexto, la Psicopedagogía Laboral es concebida y proyectada como un campo de saber base, a instrumentarse en la formación de trabajadores, y más concretamente con la personalidad laboral, que incluye la integración de los aspectos afectivos, cognitivos y sociales, y supone la capacidad de aprender a crecer (2).

El presente estudio se dirige a profesionales del área de recursos humanos y a quienes consideren interesante conocer y comprender en profundidad el rol del Psicopedagogo en estos ámbitos, ya que se considera muy importante detectar las problemáticas de aprendizaje organizacional que pueden pasar desapercibidas (3).

Los antecedentes expuestos permiten destacar que la atención estará focalizada en el aprendizaje de los adultos en situaciones laborales.

1.3 **Objetivo General:**

- Destacar la importancia que tiene la intervención psicopedagógica en ámbitos laborales.

1.4 **Objetivos Específicos:**

- Definir la psicopedagogía laboral.
- Conocer las diversas tareas y procesos que puede realizar el psicopedagogo en las empresas.
- Identificar los beneficios que brinda nuestra profesión en el departamento de recursos humanos.
- Proporcionar información específica que clarifique el quehacer psicopedagógico en empresas.

1.5 **Preguntas de Investigación:**

¿Qué problemáticas ligadas al aprendizaje del adulto y el mundo del trabajo; atiende el Psicopedagogo laboral?

¿El Psicopedagogo laboral puede intervenir en el asesoramiento ocupacional y orientación laboral; ¿de las organizaciones, su cultura, valores, misión y visión?

¿La Psicopedagogía laboral estudia cómo se aprende a trabajar, como se produce la inserción laboral, como las personas construyen su identidad laboral y profesional?

¿Involucra la Psicopedagogía laboral el análisis multidisciplinario de aspectos personales, sociales y educacionales orientados a facilitar el aprendizaje laboral y las posibilidades de las personas para aprender la cultura organizacional y laboral que presenta el mercado?

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO DE ANTECEDENTES

2.1.1 Planteamiento de la Reforma Educativa respecto al problema o tema de investigación:

Psicopedagogía y Reforma Educativa.

Algunos antecedentes sobre la reforma.

La calidad y la equidad en la educación pasó a ser un punto relevante dentro de la nueva agenda administrativa del país, esto trajo como consecuencia un sin número de tareas de una importancia no menor.

La capacitación de los docentes, la inversión en infraestructura y la ampliación de la jornada a una jornada única implica un costo enorme para el estado pero también para los agentes que participan directamente de los cambios educacionales, es decir, profesores, alumnos y apoderados.

La Reforma implica entonces un cambio en los modelos de enfrentar la educación, implica también y en forma sustancial, una reforma a nivel curricular que esté sustentada en marcos teóricos sólidos y adecuados a las nuevas exigencias que presenta la modernidad.

La disciplina psicopedagógica nunca ha estado ajena a esta situación ni a este proceso de cambio, sin ir más lejos muchos de los programas actualmente utilizados en el aula ya eran manejados, propuestos y ejecutados por profesionales psicopedagogos en sus respectivos quehaceres (ya sea en consulta o en aulas con menores con necesidades educativas especiales), sin embargo

tanto los que impulsan la Reforma como los profesores colegiados que han llevado adelante sus estatutos docentes, no han considerado adecuadamente dentro de tales procesos de cambios pedagógicos y/o curriculares el aporte que puedan hacer los psicopedagogos en relación al aprendizaje, al diseño de estrategias (no olvidar que la formación de este profesional lo faculta para tal efecto) o a la incorporación como agente activo dentro de las decisiones de un establecimiento educacional.

Cabe preguntarse entonces, si pensamos que el aporte del profesional psicopedagogo puede ser concreto y sustancial, por qué hoy día no se le ha incorporado a estos cambios, o por qué no existen unidades de psicopedagogía en todos los colegios, liceos y universidades si cada vez se presentan más y más dificultades en relación al aprendizaje.

Rol de la Psicopedagogía

En relación a lo anterior, varios de los agentes que participan de los procesos de enseñanza-aprendizaje han tenido que replantear o activar de manera diferente sus quehaceres dentro de los distintos ámbitos educativos, sobre todo a nivel curricular pero también con respecto a qué es lo que se quiere o qué espera estar forma de los docentes y de todos aquellos que participan en los procesos educativos.

El rol del psicopedagogo, ha ido aclarándose paso a paso, pero cabe preguntarse ¿cuál es el rol psicopedagógico en este nuevo contexto educacional impulsado por la actual reforma?; se le ha pedido a aquellos profesionales que trabajan con menores o sujetos con necesidades educativas especiales que formulen propuestas de cómo insertarse en este nuevo escenario, no obstante no es tan fácil como parece.

Con el antiguo sistema de jornada parcial, los alumnos asistían, por ejemplo, a los grupos diferenciales en el horario alterno, con la jornada única ésta posibilidad se anula, ¿entonces cuál podría ser la participación del psicopedagogo en el colegio?, una de las propuestas que se maneja es que los psicopedagogos trabajen activamente dentro de la sala de clases y junto al profesor en el asesoramiento, diagnóstico, atención y diseño de estrategias de aquellos menores que presenten una atención especializada, por tanto su participación podría verse asegurada pero también significativa y necesaria.

Aún quedan muchos temas por resolver, la reforma sigue en marcha y los psicopedagogos preocupados por el aprendizaje como objeto de estudio, tenemos mucho que decir y que aportar. Los psicopedagogos integrados al aula son una posibilidad, los psicopedagogos en otros focos distintos a los tradicionales, también, por ejemplo el ámbito laboral, el desafío entonces, es poder ser agentes de cambio activos y seguir siendo y estando más vigentes que nunca.

2.1.2 Planteamiento de los Especialistas:

La Psicopedagogía laboral se basa en la escuela inglesa de psicoanálisis, aplicado a las organizaciones, la escuela francesa, de análisis de las organizaciones y la escuela argentina de la psicología social (4).

Estudia cómo se aprende a trabajar, como se produce la inserción laboral, como las personas aprenden nuevas tareas, como los trabajadores aprenden nuevos roles y construyen su identidad laboral y profesional (4).

Analiza el cómo y por qué se presentan conflictos y problemas para estos aprendizajes; destacando que la Psicopedagogía laboral se ocupara de los

aprendizajes y no de los conflictos y problemas; de eso se ocupara la Psicología laboral.

2.1.3 Planteamiento de organismos nacionales e internacionales:

La psicopedagogía laboral es investigación científica y aplicación práctica. Utiliza el método clínico, con una actitud de observación, elaboración e intervención. Esto implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos y organizaciones (5).

Su interés radica en el aprendizaje del trabajo en sí, la tarea, la relación con otros trabajadores; también en las dificultades de adaptación a la cultura organizacional y en el aprendizaje de nuevos roles a desempeñar. La intervención profesional atiende a la particularidad de cada organización, de cada grupo, de cada persona en la interrelación entre el sentir, el pensar y el actuar desde una perspectiva que apunta al desarrollo humano (5).

La capacitación implementada desde el enfoque psicopedagógico permite al individuo tomar conciencia de su estilo de aprendizaje y de sus procedimientos meta-cognitivos y, así, identificar las dificultades constitutivas del proceso de aprendizaje" (aprender a aprender) (5).

Se trabaja por el desarrollo del pensamiento autónomo y el juicio crítico, capacidades esenciales para el desempeño eficiente. En el proceso de selección de personal se pone el acento fundamentalmente en tres aspectos: capacidad de aprendizaje, motivación intrínseca y apertura al cambio (5).

La Psicopedagogía Laboral ofrece un enfoque humanista que va a la esencia del hombre en el aspecto social por excelencia que es el trabajo y sus dificultades (5).

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Conceptos Claves.

- Psicopedagogía Laboral.
- Capacitación.
- Selección de personal.
- Asesoramiento.
- Orientación laboral.
- Aprendizaje.
- Adulto.
- Interdisciplinar.
- Salud Mental.

2.3 Marco Teórico:

Nuestra sociedad está caracterizada por una estructura económica y social, en la que el conocimiento ha substituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales (5). En este escenario esta nueva sociedad del conocimiento”, exigiría una adaptación continua de nuestras competencias.

Si miramos el mundo, y particularmente el Chile de hoy y nos centramos sólo en los aspectos laborales, podemos darnos cuenta de que ya no basta con haber aprendido un oficio o haber adquirido una profesión, sino que se exige un perfeccionamiento y una actualización permanente de los conocimientos.

Bajo todo este contexto, se hace necesaria una comprensión y apoyo desde una perspectiva psicopedagógica de los procesos de aprendizaje de personas

adultas, ya sea desde un plano de la educación formal; como también en instancias de educación no formal.

Si miramos un poco las políticas de capacitación corporativas al interior de las organizaciones en Chile, podemos apreciar que poco a poco estas han ido evolucionando desde la simple emulación de modelos formativos, basados en sistemas formales e informales de educación, a buscar intencionar de manera estratégica, procesos de gestión del conocimiento e inteligencia colectiva, pues han entendido la importancia del conocimiento que circula en ellas y que debiera ser socializado y compartido pero para ello es necesario pasar del conocimiento al aprendizaje y quien mejor que un profesional con una formación psicopedagógica para ser un aporte en ello.

2.3.1 Propuesta Paradigmática:

El estudio del contexto laboral se caracteriza por su interdisciplinariedad y refleja el interés de psicólogos, sociólogos, antropólogos y muchos otros que tratan de entender los fenómenos de tipo organizacional.

La Psicopedagogía permite tener una mirada diferente en cuanto a cómo se producen los aprendizajes en los diversos contextos laborales en la integración del trabajo con las interacciones humanas que conlleva al desarrollo de las potencialidades de cada persona.

Se hallan a jóvenes y adultos en diversos contextos laborales que aprenden interactuando con otros y, aprenden desde una estructura compleja de una organización.

El ámbito laboral – organizacional posee problemas específicos en el aprendizaje individual, de equipo y organizacional que se deben conocer, evaluar

y comprender para poder realizar intervenciones efectivas para la prevención, diagnóstico, orientación y resolución de problemas.

2.3.2 Fundamentación Teórica:

Primeramente, se desarrollarán algunos conceptos claves que nos posibilitarán articularlos entre sí.

La Psicopedagogía posee como objeto de estudio al aprendizaje y las posibles dificultades que puedan presentarse con él, se puede definir aprendizaje como un “proceso continuo que se da a lo largo de toda la vida, implica apropiación de la realidad para transformarla y transformarse” (6).

Por otro lado, la Organización, tal como plantea Aldo Schelemenson, es la configuración de un grupo humano complejo que actúa dentro de un contexto temporo-espacial concreto; para la realización de fines y necesidades específicas. A lo que nos referimos, es que dentro de una Organización no trabaja cualquier grupo de personas, sino un grupo de personas que persiguen un objetivo o meta a cumplir, esto también se podrá relacionar con el concepto de “contrato psicológico” que desarrolló Edgar Shein (6).

La interrogante a descubrir será ¿de qué se ocupa la Psicopedagogía laboral?

Hace unos veinte años atrás cuando se comenzó a hablar de esta rama de la Psicopedagogía, Liliana Hernández la señalaba como “rama de la Psicopedagogía que se ocupa de estudiar el aprendizaje de las personas en situación laboral”, esta mirada rompía de algún modo con el paradigma tradicional que la Psicopedagogía se ocupaba solo de los niños y adolescentes, o que el lugar del psicopedagogo era solo la Escuela. Aquí es donde se encuentra a una

población que hasta ese momento para muchos no se había tenido en cuenta desde la Psicopedagogía (6).

MARCO METODOLOGICO

3.1 Enfoque y diseño de la Investigación:

- Investigación de corte Cualitativo, en relación a lo expuesto por Gloria Pérez Serrano, Roberto Hernández Sampieri y Flick Uwe.
- Tipo de Estudio: Descriptivo, ya que intenta mostrar la realidad de la Psicopedagogía Laboral como un nuevo campo de acción, a través de un relato descriptivo de la experiencia del Sindicato de trabajadores Independientes, compuesto por más de cien comerciantes, el cual se rige por la reforma laboral, Ley N°19.759, del año 2001.

3.2 Unidades de análisis y sujetos participantes

La unidad de análisis y sujetos participantes del presente estudio se enfoca en los miembros activos del Sindicato de Agricultores y Comerciantes del Patio Dos de la Macroferia de Talca, Registro Sindical Único N° 07010665 de la dirección de Trabajo.

3.3 Instrumentos y /o procedimientos de recolección de datos

Cuestionario Tipo Likert de autoría propia aplicado al Sindicato de Agricultores y Comerciantes del Patio Dos de la Macroferia de Talca, Registro Sindical Único N° 07010665 de la dirección del Trabajo.

3.4 Criterios de calidad de la investigación

El rigor es un concepto transversal en el desarrollo de un proyecto de investigación y permite valorar la aplicación escrupulosa y científica de los métodos de investigación, y de las técnicas de análisis para la obtención y el procesamiento de los datos.

La presente investigación cumple con los criterios de credibilidad, el cual indica el valor de la verdad y autenticidad, transferibilidad y aplicabilidad, criterio en el cual

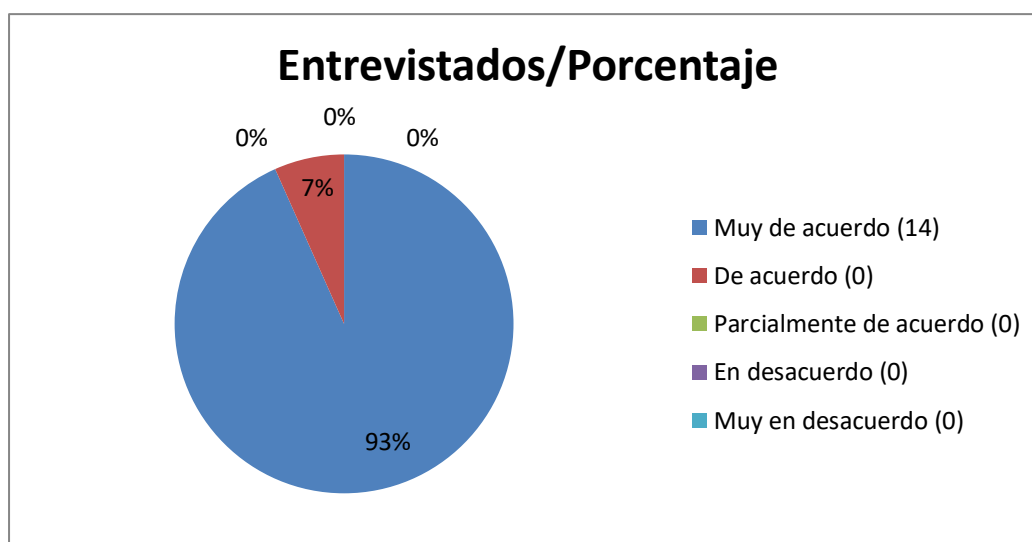
los resultados del estudio no son generalizables, sino que son transferibles; consistencia y replicabilidad, neutralidad y objetividad y relevancia (7).

RESULTADOS OBTENIDOS Y ANALISIS DE DATOS

Resultados gráficos estadísticos y/o narración, análisis e interpretación.

- ¿Usted como integrante de una organización legalmente constituida, considera importante la asesoría de un Psicopedagogo Laboral?

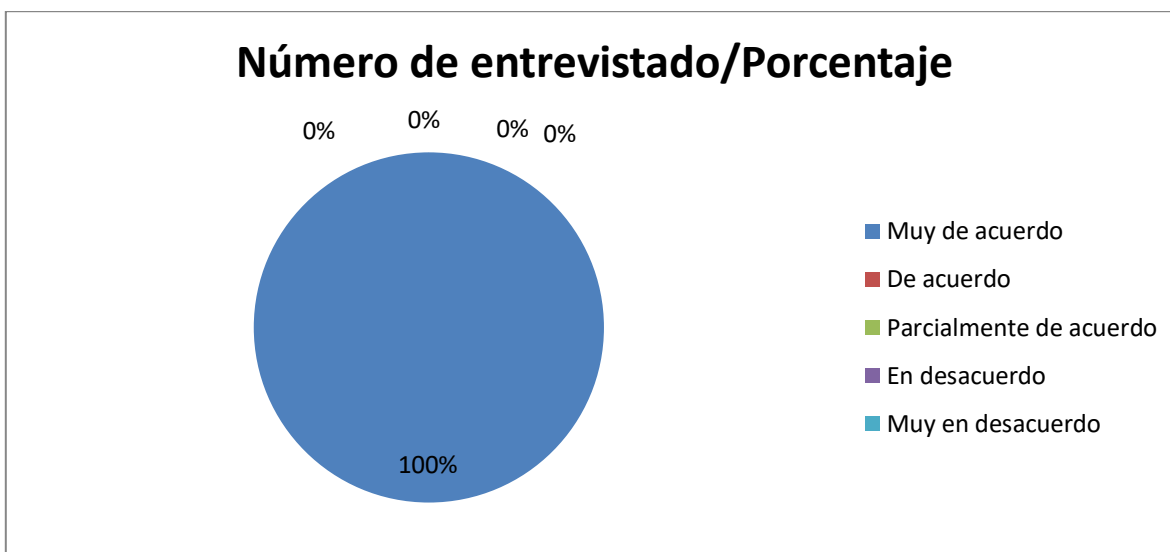
Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	14	93.3
De acuerdo	1	6.6
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	99.9



Interpretación: La mayoría de los encuestados, lo que equivalen a un 93% considera muy importante la asesoría psicopedagógica en el área laboral para el desarrollo de su organización, por lo tanto, consideran estar “muy de acuerdo” en ello. En un porcentaje menor pero positivo se considera estar “de acuerdo” lo que corresponde a un 6.6%.

- ¿Siente que la participación y liderazgo en equipos multidisciplinarios ha sido eficiente y eficaz por parte del Psicopedagogo Laboral?

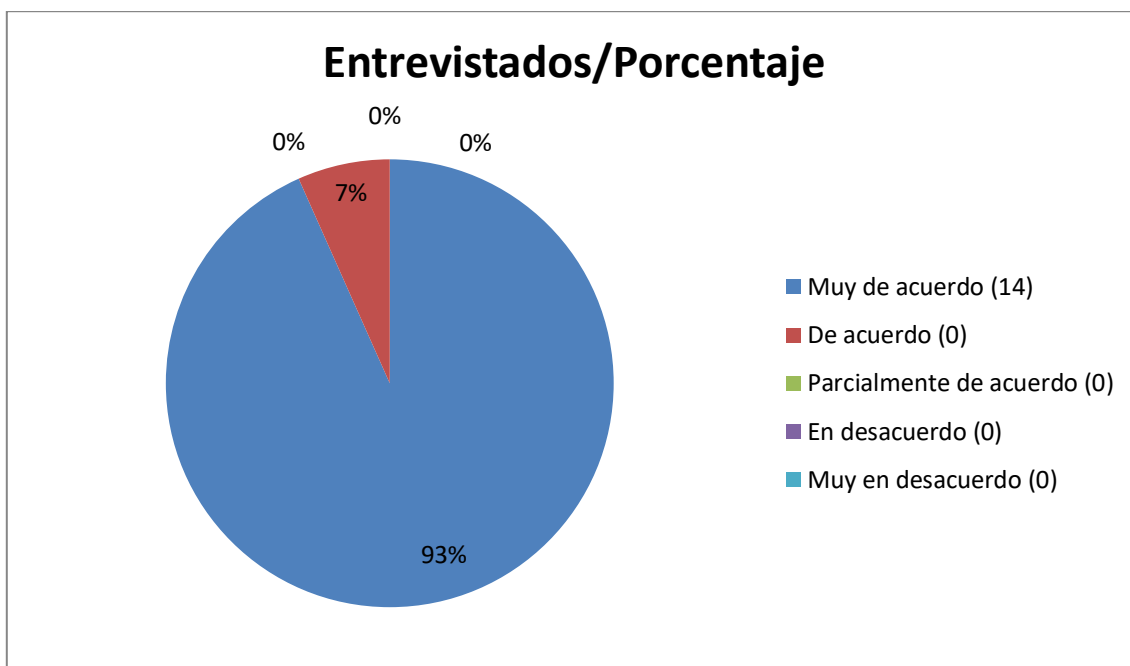
Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	15	100
De acuerdo	0	0
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100



Interpretación: El total de la muestra seleccionada, lo equivalente a 15 encuestas correspondientes al 100% de los entrevistados considera estar “muy de acuerdo” que es muy eficiente y eficaz la participación del Psicopedagogo Laboral en quipos multidisciplinares.

- El aprendizaje de adultos, ¿ha sido abordado en forma adecuada y permanente por Psicopedagogo Laboral?

Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	14	93.3
De acuerdo	1	6.6
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100

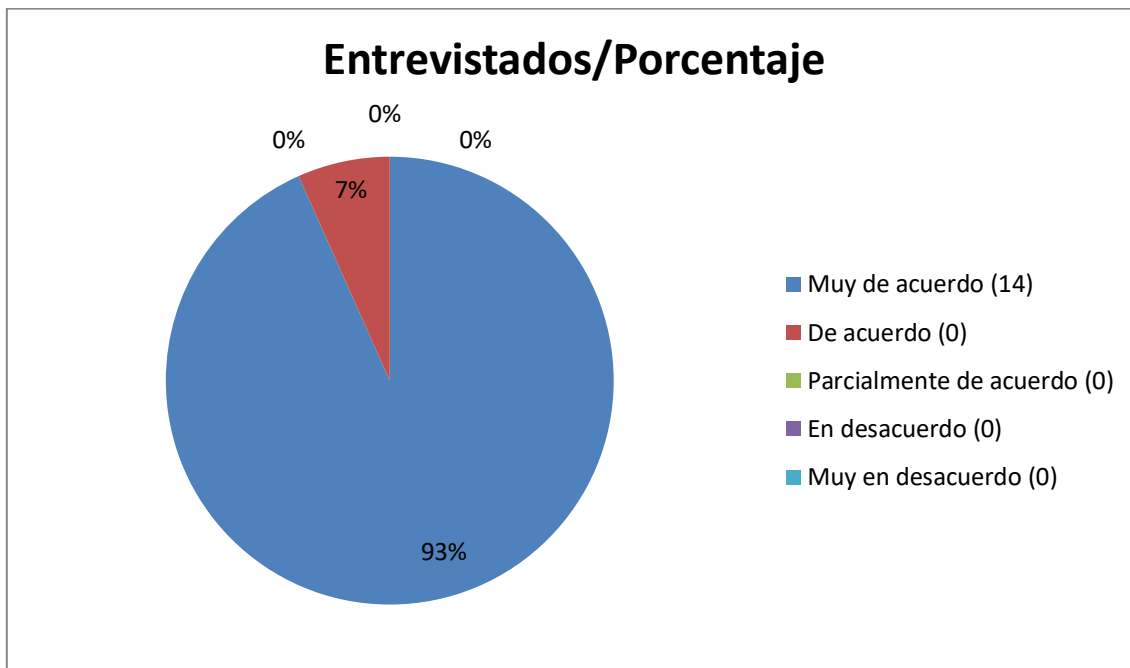


Interpretación: El 93.3% de los encuestados considera estar “muy de acuerdo” en que el Psicopedagogo Laboral aborda en forma adecuada y permanente el “aprendizaje de Adultos” dentro de la organización. Existe un 6.6% lo que corresponde a una encuesta manifiesta estar “de acuerdo”.

- La participación del Psicopedagogo Laboral, ¿ha permitido posicionar a vuestra organización en la generación de relaciones con organismos públicos y privados?

Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	14	93.3
De acuerdo	1	6.6
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0

Total	15	100
--------------	----	-----

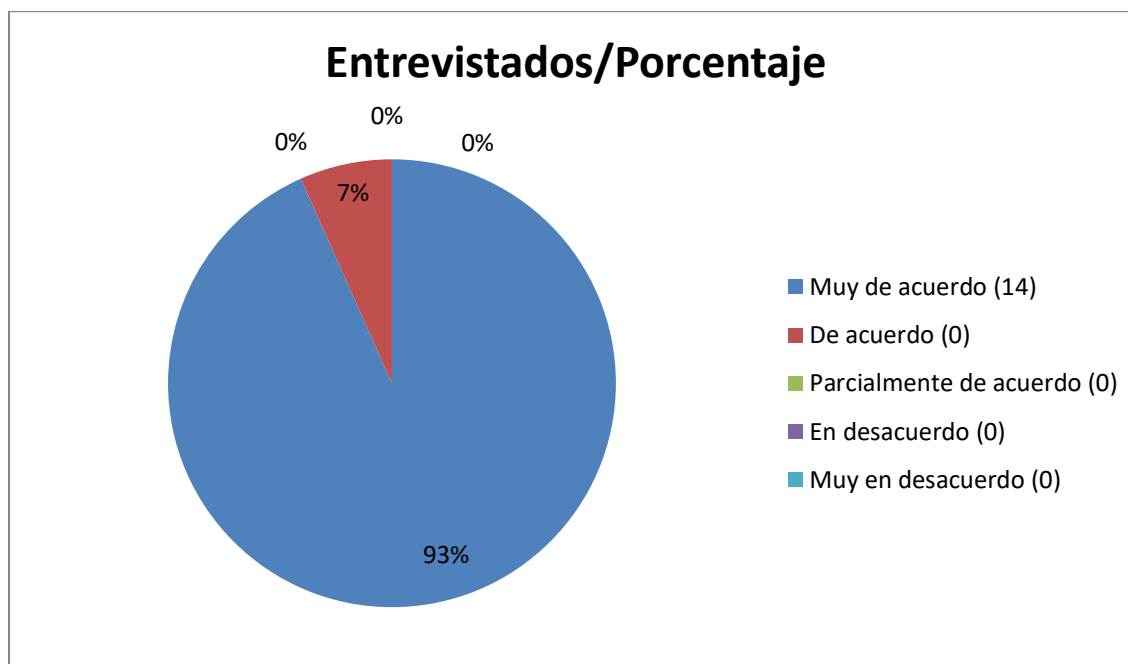


Interpretación: La mayoría de los integrantes, lo que corresponde a un 93.3% de la organización consideran que el trabajo desarrollado por el Psicopedagogo Laboral, ha permitido generar estrategias de vinculación con organismos públicos y privados. El 6.6% lo que equivale a una encuesta considera estar “de acuerdo”.

- El Psicopedagogo Laboral ha desarrollado su labor de Consultor Externo, en la selección y evaluación de personal, en la conformación de equipos multidisciplinarios.

Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	14	93.3
De acuerdo	1	6.6
Parcialmente de	0	0

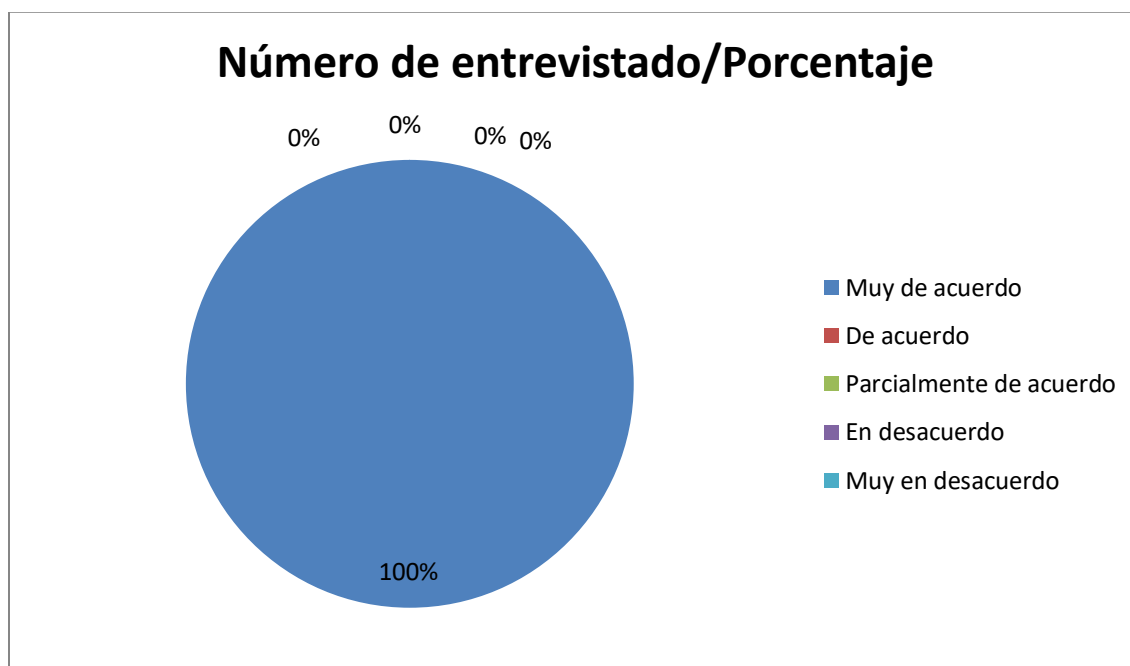
acuerdo		
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100



Interpretación: Una mayor cantidad de los encuestados considera estar “muy de acuerdo” en que el Psicopedagogo Laboral, en su rol de Consultor Externo, ha intervenido activamente en la selección y evaluación de personal y la estructuración de equipos multidisciplinarios de trabajo, esto corresponde al 93.3%, solo el 6.6% considera “de acuerdo”, lo que equivale a un entrevistado del total.

- Ninguna de las metodologías de trabajo implementadas por el Psicopedagogo Laboral, han desarrollado el concepto y la metodología de la capacitación laboral.

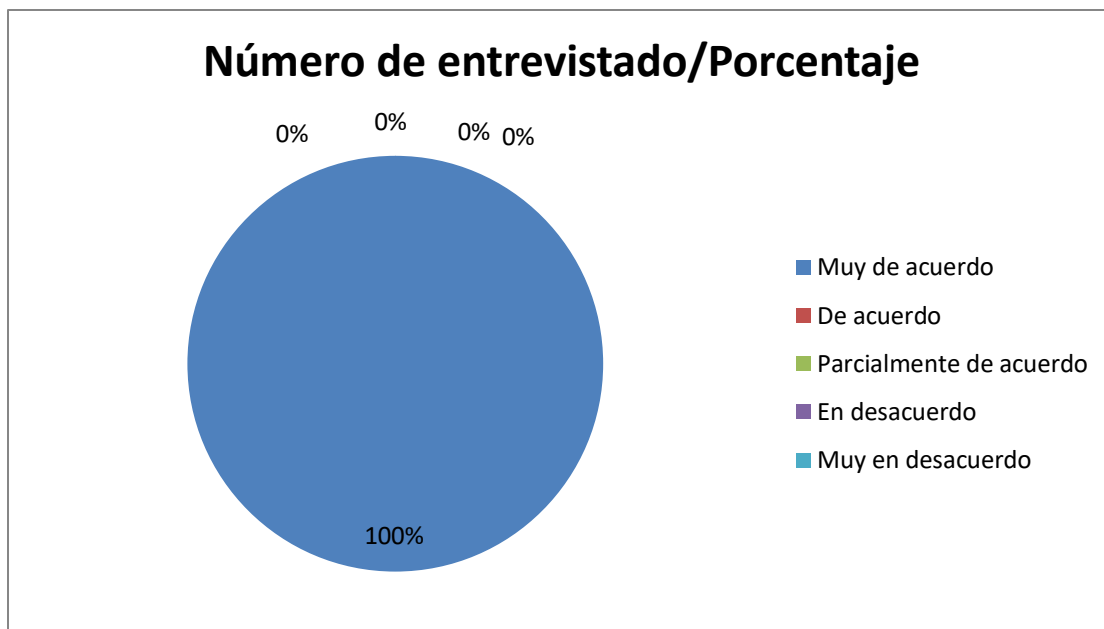
Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	15	100
De acuerdo	0	0
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100



Interpretación: El 100% de los encuestados, considera estar “muy de acuerdo” en que el Psicopedagogo Laboral ha implementado estrategias de trabajo orientadas al desarrollo del concepto y la metodología de la capacitación laboral.

- Ningún trabajo realizado por el Psicopedagogo Laboral con la organización, recalca las características del aprendizaje adulto aplicado al campo laboral.

Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	15	100
De acuerdo	0	0
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100

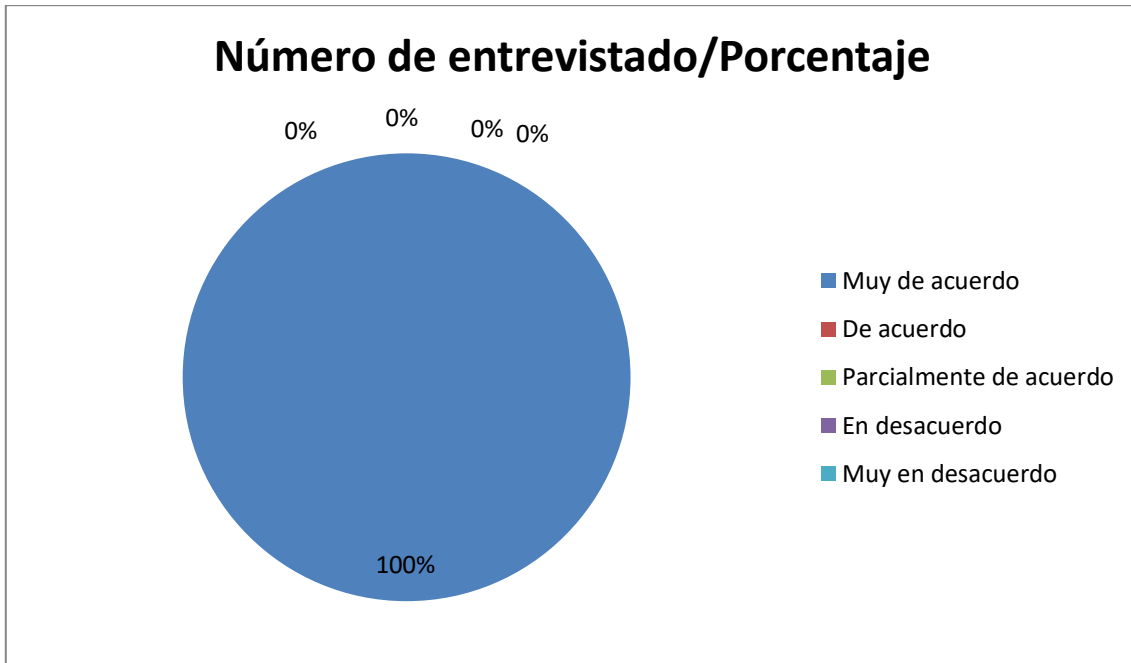


Interpretación: El 100% de los encuestados considera estar “muy de acuerdo” en que el Psicopedagogo Laboral ha destacado las características del aprendizaje

adulto, el cual lo ha desarrollado en sus intervenciones en la organización, relacionadas en el campo laboral.

- Todas las estrategias de asesorías implementadas por el Psicopedagogo Laboral han permitido generar innovación y desarrollo en vuestra organización.

Respuesta	Nº Entrevistados	Porcentaje (%)
Muy de acuerdo	15	100
De acuerdo	0	0
Parcialmente de acuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
Total	15	100



Interpretación: El 100% de los encuestados considera estar “muy de acuerdo” en que el Psicopedagogo Laboral ha destacado las características del aprendizaje adulto, el cual lo ha desarrollado en sus intervenciones en la organización, relacionadas en el campo laboral.

MARCO CONCLUSIVO

5.1 Discusiones y conclusiones

La Psicopedagogía laboral; es uno de los campos de saber con los que trabaja un psicopedagogo, y consiste en la formación de trabajadores, incluye tanto aspectos afectivos, cognitivos y sociales, como así también, la capacidad de aprender a crecer.

El psicopedagogo en el ámbito laboral, es un orientador y consultor. Se encuentra capacitado para el reclutamiento y selección del personal.

Busca potenciar al máximo las capacidades de los trabajadores, mantener un buen clima de trabajo, encontrar a la persona adecuada para el cargo adecuado, ayudar a los trabajadores a seguir actualizando sus conocimientos y competencias ya adquiridas.

(Conclusiones, respecto de los objetivos planteados. Síntesis de los aspectos más relevantes del documento, así como recomendaciones y sugerencias para el Centro de Práctica.)

5.2 Principales dificultades para la realización del estudio

La ausencia de información bibliográfica relacionada con la Psicopedagogía Laboral en Chile fue en alguna medida el inconveniente más complejo a superar en el desarrollo de la presente investigación. La adaptación conceptual y metodológica fue un proceso que se desarrolló de manera totalmente fluida y sin inconvenientes. Por último, la aplicación de Instrumentos de levantamiento de información que se realizó mediante la técnica del Método de Campo, se ejecutó

sin dificultades y con una positiva interacción con los entrevistados, quienes aportaron conceptos evaluativos muy interesantes relacionados con la intervención de un Psicopedagogo Laboral.

5.3 Propuestas de mejora y futuras líneas de investigación.

Dentro de las propuestas que permitan desarrollar la Psicopedagogía Laboral en Chile se encuentran:

- Desarrollo Curricular del área laboral en la carrera de Psicopedagogía en las distintas casas de educación superior que imparten la carrera.
- Propender el desarrollo de estrategias al interior de las empresas, las que deberán estar enfocadas 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 organización.
- La psicopedagogía laboral inevitablemente se enlaza a otras disciplinas, las cuales enriquecen el accionar en beneficio de quienes la necesitan formado parte activa de equipos multidisciplinarios. Con estas propuestas, se pretende despertar la curiosidad de los profesionales implicados en RRHH para que empiecen a involucrar esta rama incipiente que es Psicopedagogía Laboral en las actividades de desarrollo de las empresas y organizaciones sociales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cardoso, Patricia (2018). El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos. Extraído el 05 de febrero del 2023, de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1815/1/TFE%20ESHUM%202018%20CPC.pdf>
2. Sirály, Dóri (-). Psicopedagogía Sociocultural, portafolio de evidencias. Extraído el 05 de febrero de 2023, de <https://prezi.com/cpjwaltylwm0/areas-de-especializacion-en-psicopedagogia/>
3. Civitelli, Ariana (-). “El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación de personal”. Extraído el 07 de febrero de 2023, de <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120776.pdf>
4. D’ Anna, Sara y Hernández, Liliana (2018). “Psicopedagogía Laboral: Introducción a la psicopedagogía laboral”. Rescatado de: <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Psicopedagog%C3%ADa-Laboral-Introducci%C3%B3n-a-la-psicopedagog%C3%ADa/4429676.html>
5. Giuliani, María Celina. (2019). Propuesta, “Introducción a la Psicopedagogía Laboral”. Rescatado de: <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Facultad%20de%20Psicolog%C3%ADa%20y%20Psicopedagog%C3%ADa/Nuestra%20Facultad/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20Psicopedagog%C3%ADa%20Laboral.pdf>
6. Pérez, María Florencia (2013). ¿Cómo aprender en el trabajo? Introducción a la Psicopedagogía Laboral. Rescatado de: <https://www.zonajobs.com.ar/noticias/postulantes/como-aprender-en-el-trabajo-introduccion-a-la-psicopedagogia-laboral/#:~:text=Para%20comenzar%2C%20podemos%20definir%20el,transformarla%20y%20transformarse%20uno%20mismo.>

7. Noreña, Ana Lucía, Alcaraz-Moreno, Noemí, Rojas, Juan Guillermo, & Rebolledo-Malpica, Dinora. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Retrieved March 15, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006&lng=en&tlng=es