

Artículos científicos

La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo

***The importance of the workplace psychopedagogy at Universidad
Tecnológica General Mariano Escobedo***

Felipe de Jesús Rosales Mandujano

Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo, México

Felipe_0620@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3241-4975>

Resumen

En el presente artículo se realiza una revisión bibliográfica sobre la psicopedagogía laboral para precisar su concepto, su propósito y sus fundamentos. El objetivo principal es enfatizar la importancia de la Psicopedagogía laboral, así como las funciones de la misma. Por otro lado, describir las funciones y la importancia de la capacitación, orientación laboral y el clima laboral. Así mismo mencionar la importancia de contar con un psicopedagogo laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo. En las conclusiones se explica que un psicopedagogo laboral ayudará a dicha institución en el proceso de selección, capacitación y orientación laboral de sus trabajadores, tareas que puede desarrollar teniendo como base un conjunto de conocimientos propios de su área.

Palabras clave: capacitación, psicopedagogía, psicopedagogía laboral, selección de personal.

Abstract

In this article, a bibliographic review on occupational psychopedagogy is carried out to define its concept, its purpose and its foundations. The main objective is to emphasize the importance of work Psychopedagogy, as well as its functions. On the other hand, describe the functions and importance of training, job orientation and the work environment. Also mention the importance of having a labor psychopedagogue at the General Mariano Escobedo Technological University. The conclusions explain that a labor psychopedagogue

will help said institution in the process of selection, training and job orientation of its workers, tasks that can be carried out on the basis of a set of knowledge specific to their area..

Keywords: training, psychopedagogy, work place psychopedagogy, recruitment of staff.

Resumo

Neste artigo, é realizada uma revisão bibliográfica sobre psicopedagogia do trabalho para definir seu conceito, sua finalidade e seus fundamentos. O objetivo principal é enfatizar a importância da Psicopedagogia do trabalho, bem como suas funções. Por outro lado, descreva as funções e a importância do treinamento, da orientação para o trabalho e do ambiente de trabalho. Mencionar também a importância de ter um psicopedagogo do trabalho na Universidade Tecnológica General Mariano Escobedo. Nas conclusões explica-se que um psicopedagogo do trabalho auxiliará a referida instituição no processo de seleção, formação e orientação laboral dos seus trabalhadores, tarefas que podem ser realizadas a partir de um conjunto de conhecimentos da sua área.

Palavras-chave: formação, psicopedagogia, psicopedagogia do trabalho, seleção de pessoal.

Fecha Recepción: Enero 2020

Fecha Aceptación: Julio 2020

Introducción

La tecnología, la globalización y las telecomunicaciones han servido para desarrollar nuevos empleos, pero al mismo tiempo han provocado que otros ya existentes hayan tenido la necesidad de cambiar, lo cual exige una constante capacitación para adaptarse al mundo laboral. Por tanto, el individuo que no continúa aprendiendo en su contexto laboral queda al margen del desarrollo, lo cual le puede generar ciertas situaciones de crisis. Los cambios y la necesidad de seguir aprendiendo abren la oportunidad para que entre en acción la psicopedagogía laboral, disciplina que brinda oportunidades para que el individuo haga frente a los cambios. Díaz (2013) menciona que las organizaciones exigen cada vez más niveles de competitividad para obtener un desarrollo constante, implementando sistemas que mejoren un rendimiento de su personal para lograr ser productivos y tener rentabilidad.

Ahora bien, antes de abordar el tema de la psicopedagogía laboral, es importante señalar los fundamentos y propósitos de la psicopedagogía en general. Esta es una disciplina que —como comenta Gregorini (2011)— estudia y trabaja con el proceso de aprendizaje y

sus dificultades. La psicopedagogía permite el estudio y desarrolla los aprendizajes sistemáticos y los no sistemáticos. Brinda a las personas herramientas para afrontar conflictos, enriquecer su conocimiento, así como para poder superar las crisis. Abarca distintas áreas como la familiar, la académica, la laboral, entre otras.

Civitelli (2015) y Rojas, Estévez y Domínguez (2018) comentan que la psicopedagogía se ocupa de la prevención, asesoramiento, diagnóstico, orientación y tratamiento en áreas académicas y laborales, entre otras. Estudia la relación entre el sujeto y el objeto del conocimiento desde el proceso de apropiación y aplicación, así como las acciones de intervención cuando se presentan dificultades o alteraciones en el aprendizaje.

Por otro lado, Cabrera y Bethencourt (2010) explican que psicopedagogía surge para determinar un tipo de conocimiento psicológico y pedagógico, el cual se refiere a situaciones educativas. El término *psicopedagogía* se funda sobre la base de los conceptos *psicología* y *pedagogía*. El primero hace énfasis en el estudio del comportamiento y de la mente humana, mientras que el segundo se refiere a la formación y la educación del humano. Estos dos términos combinados forman la ciencia de la psicopedagogía, que se vincula con la educación del comportamiento humano.

Según Bravo (2009), la psicopedagogía se refiere a una especialización psicológica y pedagógica para atender problemas concretos vinculados con el aprendizaje y las distintas dificultades que puedan presentarse. Öfele (2002) menciona que en la psicopedagogía se pueden abordar dos áreas: la preventiva y la terapéutica. En la preventiva subyacen tareas de investigación, mientras que en lo terapéutico se incluyen tareas de tratamiento. La psicopedagogía en el campo laboral se ha ido ampliando cada vez más, abarcando más allá de lo escolar, y se desempeñan nuevas funciones de asesoramiento y apoyo.

El psicopedagogo es un profesional que se encarga de desarrollar actividades de asesoramiento para prevenir problemas en el aprendizaje. Debido a estas funciones, es necesario que psicopedagogo disponga de habilidades interpersonales para guiar a los individuos. Bravo (2009) comenta que es de vital importancia que este profesional adquiera un perfil de diálogo, con actitudes constructivas para escuchar activamente y transmitir respeto y un alto grado de empatía.

Explicado lo anterior, se puede decir que el presente estudio se realizó en las instalaciones de la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo, perteneciente a un organismo público descentralizado del estado de Nuevo León, que coopera en el fortalecimiento de los distintos programas de desarrollo a nivel de educación superior

tecnológica en el estado, y es parte del sistema nacional de universidades tecnológicas de México. La universidad se encuentra ubicada en el municipio de General Mariano Escobedo, Nuevo León, México. Actualmente, no cuenta con un área ni personal que desempeñe las labores de un psicopedagogo laboral. El objetivo del estudio fue definir qué es la psicopedagogía laboral, así como sus funciones para luego plantear la importancia y la necesidad de implementarla en la referida casa de estudios.

Psicopedagogía laboral

La psicopedagogía en el ámbito interdisciplinario se encarga de atender situaciones o factores externos que afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta labor se desarrolla no solo en el ámbito educativo, sino también en espacios familiares, de educación para adultos, centros de capacitación y en el contexto laboral.

D'Anna y Hernández (2006) comentan que la psicopedagogía laboral se centra en el aprendizaje del trabajo y en las posibles dificultades que van a surgir en relación con las actividades de los trabajadores. La psicopedagogía laboral permite la formación de los trabajadores, así como el desarrollo de la personalidad laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales que procuran el crecimiento del trabajador. La psicopedagogía laboral permite el uso de diferentes técnicas y herramientas para identificar, comprender y analizar los procesos de aprendizaje del trabajador, así como sus dificultades.

Aznar, Hinojo y Fernández (2007) consideran que las tareas específicas que se realizan dentro del ámbito laboral están relacionadas con el asesoramiento institucional, detectar necesidades formativas, planificar y dar seguimiento a programas educativos, selección de personal, integración e inserción laboral, formación ocupacional y apoyo a las familias.

La psicopedagogía laboral utiliza el método clínico, ya que se enfoca en cada individuo, organización o institución, lo cual exige observar, comprender e intervenir desde un enfoque clínico. Civitelli (2015) comenta que el enfoque clínico permite investigar cómo es el funcionamiento de la relación entre el trabajo y el aprendizaje en distintas áreas, como la selección de personal, capacitación, asesoramiento y orientación laboral. A través de este enfoque se puede obtener información sobre los mecanismos y procesos comunicativos que ejecutan los individuos cuando se enfrentan a situaciones problemáticas.

El profesional de la psicopedagogía laboral —según Hernández (2008)— puede desempeñar funciones como capacitar teórica y técnicamente a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos capacitados, y realizar actividades y propuestas para resolver las problemáticas. Asimismo, podrá detectar y solucionar problemas de aprendizaje de los trabajadores. En síntesis, las tareas principales del psicopedagogo laboral son las de selección, capacitación, asesoramiento laboral y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo.

Funciones del psicopedagogo laboral

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

Selección de personal

La selección es un proceso de análisis e investigación mediante el cual se relaciona un cargo con cada aspirante. D'Anna y Hernández (2006) mencionan que, desde la perspectiva psicopedagógica, la selección incluye el examen de la capacidad de aprendizaje del candidato junto con sus posibilidades de adaptarse e integrarse a la empresa. Es importante que la tarea de selección de personal sea realizada por un experto en el tema, es decir, un psicopedagogo laboral que aplique sus conocimientos para tal fin.

Por otro lado, Chiavenato (2000) opina que una tarea bien definida de selección de personal ayuda a optimizar la eficacia y la eficiencia de la organización, pues se reclutan a los candidatos más aptos para desempeñar determinado cargo. Una vez seleccionado el personal más adecuado, se prosigue con la etapa de capacitación para facilitar su adaptación.

Capacitación

La capacitación es el proceso de aprendizaje mediante el cual el trabajador aprende a desenvolverse en la organización mientras desarrolla habilidades, adquiere conocimiento y potencia aptitudes. D'Anna y Hernández (2006) definen la capacitación como un proceso continuo y permanente, imprescindible para producir transformaciones, por lo que se trata esencialmente de un instrumento de cambio.

La capacitación permite a los individuos obtener los conocimientos necesarios para desarrollar una actividad o para tener un mejor desempeño en una tarea. Permite consolidar las aptitudes y actitudes del trabajador, de ahí la importancia del trabajo desempeñado por el psicopedagogo laboral, quien se enfoca en diagnosticar y tratar los conflictos de aprendizaje para producir un cambio. En otras palabras, gracias a la asistencia brindada por dicho profesional los trabajadores no solo pueden adquirir conocimientos más específicos para desempeñar determinada función, sino que también pueden contar con espacios de reflexión acerca de las formas de cumplir con un trabajo y las maneras de relacionarse dentro de la empresa. La capacitación, en pocas palabras, constituye una inversión para la organización (Chiavenato, 2000).

Orientación laboral

Muchos de los conflictos dentro de las empresas no se resuelven de la mejor manera cuando se emplean métodos ambiguos e inadecuados. La orientación laboral, por tanto, sirve como un proceso para ayudar al esclarecimiento, análisis, descubrimiento e identificación de la personalidad y de la identidad laboral del trabajador (D'Anna y Hernández, 2006). El proceso de orientación, en otras palabras, está dirigido a comprender y ayudar al trabajador con sus dificultades laborales, las cuales se pueden manifestar en insatisfacción laboral, relaciones interpersonales, dificultad de aprendizaje, etc. En este contexto, el psicopedagogo laboral puede servir de apoyo para afrontar y superar los distintos problemas o desacuerdos que puedan surgir en la jornada diaria.

Clima laboral

Generar y mantener un clima laboral donde los trabajadores se sientan cómodos, respetados y escuchados es de suma importancia para las organizaciones, ya que esto impactará de forma positiva en el desempeño. En palabras de Palma (2011), el clima laboral es uno de los factores que más se relacionan con el funcionamiento y rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa. Y este ambiente de cordialidad es monitoreado constantemente por el psicopedagogo laboral (Varela e Izcurdia, 2013).

Materiales y métodos

La presente investigación teórica procuró explorar y analizar los conceptos sobre la psicopedagogía laboral. Al respecto, Quesada (2013) señala que la investigación teórica es la actividad sistemática de elaborar, reconstruir, construir y explorar críticamente los cuerpos conceptuales en que se enmarcan las distintas áreas del saber con el fin de gestar conocimiento. Una de sus funciones primordiales es organizar explicaciones aisladas sobre distintas áreas del conocimiento bajo un sistema conceptual ordenado. Bunge (1999) comenta que la investigación teórica facilita el examen crítico de los componentes de la teoría y permite reforzar la base conceptual sobre algún tema.

Discusión

La Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo actualmente no cuenta con un profesional de la psicopedagogía laboral que pudiera ayudar con las tareas y funciones descritas en las páginas anteriores, lo cual representa una debilidad y un área de oportunidad para la institución. La universidad tiene aproximadamente 308 empleados, que laboran en diferentes áreas y carreras, de ahí la necesidad de que haya un especialista. Otro de los motivos para sustentar la importancia de la psicopedagogía laboral en la institución es que en cada periodo educativo ingresan nuevos maestros a la universidad. Por eso, se considera que el Departamento de Recursos Humanos resultaría muy beneficiado si se contara con un especialista que colaborara en el reclutamiento y capacitación del personal.

De hecho, si en cualquier momento un trabajador tuviera algún problema relacionado con sus actividades, no tendría la oportunidad de contar con alguien que le ayudara a encontrar una solución. En pocas palabras, no hay un psicopedagogo con las habilidades y

herramientas para orientarlo de manera profesional. Esto podría ser un factor de riesgo que podría perturbar el clima laboral de la institución.

Conclusiones

Con base en la teoría consultada, se puede decir que la psicopedagogía laboral es una disciplina que puede ayudar no solo en el proceso de selección y adaptación de los nuevos trabajadores, sino también en el desarrollo de sus habilidades y en la estabilidad de un clima laboral que permitirá a las personas desempeñarse con tranquilidad. Por ello, se debe resaltar que una de las tareas primordiales de la psicopedagogía laboral es procurar que el trabajador se adapte lo más rápido posible a su entorno de trabajo y que potencie sus aptitudes para desempeñar las tareas a su cargo, lo cual servirá para cumplir con los objetivos de la institución.

En el caso concreto de la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo, consideramos que un psicopedagogo laboral ayudará en tareas importantes, como la selección de personal, la capacitación y orientación laboral, tareas que puede cumplir teniendo como base un conjunto de conocimientos especializados. Específicamente, el psicopedagogo laboral diseñaría un programa de capacitación para que el trabajador pueda aprender y resolver los problemas que vayan emergiendo. Para ello, deberá mantener una comunicación fluida con los trabajadores para escuchar sus necesidades y motivaciones.

Referencias

- Aznar, I., Hinojo, F. J. y Fernández, F. D. (2007). Competencias, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo. *Publicaciones*, 37, 109-139. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/28577/1/566.%20n.%2037.pdf>
- Bravo, L. (2009). Psicología educacional, psicopedagogía y educación especial. *Revista IIPSI*, 2(2), 217-225. Recuperado de http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2338/2009_Bravo_Psicolog%C3%ADa%20educacional%2C%20psicopedagog%C3%ADa%20y%20educaci%C3%B3n%20especial.pdf
- Bunge, M. (1999). *Buscar la filosofía en las ciencias sociales*. México: Siglo XXI.
- Cabrera, L. y Bethencourt, J. (2010). La psicopedagogía como ámbito científico-profesional. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 893-914. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293122002021.pdf>
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). Compacta.
- Civitelli, A. (2015). *El rol del psicopedagogo en el ámbito de la selección y capacitación de personal* (tesis de pregrado). Buenos Aires, Argentina. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120776.pdf>
- D'Anna, S. y Hernández, L. (2006). *Introducción a la psicopedagogía laboral*. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.
- Díaz, S. E. (2013). *Influencia del clima organizacional en el rendimiento del personal en la empresa Mannucci Diesel SAC en el año 2012* (tesis de pregrado). Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5133/DIAZ%20SANCHEZ%20OSHEYLA%20ELIZABET%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gregorini, M. J. (2011). *La mirada docente frente al rol del psicopedagogo dentro de la institución educativa* (tesis de pregrado). Buenos Aires, Argentina. Universidad FASTA. Recuperado de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1321/2011_P_001.pdf?sequence=1
- Hernández, L. (2008). *Temas de psicopedagogía laboral I*. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.

- Öfele, M. R. (2002). *El juego en psicopedagogía*. El Salvador: Universidad del Salvador.
- Palma, S. (2004). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. Doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Quesada, M. B. (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento. *Rupturas*, 3(1), 5. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4888225>
- Riboldi, M. (2013). *El rol del psicólogo en el ámbito laboral* (tesis doctoral). Ciudad de Córdoba, Argentina: Universidad Empresarial Siglo 21. Recuperado de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11994/TFG-_El_rol_del_Psic%C3%B3logo_en_el_%C3%A1mbito_laboral..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, A., Estévez, M. y Domínguez, Y. (2018). La formación psicopedagógica del docente como ámbito profesional. *Conrado*, 14(62), 266-271.
- Varela, S. e Izcurdia M. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, 20, 23-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf>