

Fundamentos teórico metodológicos del contenido psicopedagógico en la capacitación de los recursos humanos

Theoretical-methodological foundations of psychopedagogical content in human resource training

Recibido: 07/03/2025 | Aceptado: 18/07/2025 | Publicado: 13/09/2025

Lic. Jorge Yoandry Callejas Tur ^{1*}
Dr. C. Nancy Aurelia Hermida Vázquez ²

^{1*} Director del Palacio de Pioneros Nguyen Van Troi. Dirección Municipal de Educación Cienfuegos; Cuba. yoandrycallejas@gmail.com ID ORCID <https://orcid.org/0009-0001-2304-1548>

² Profesor Titular. Profesora Universidad de Cienfuegos. Cuba. nhermidavazquez.18@gmail.com ID ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2246-0003>

Resumen:

El artículo tiene como objetivo identificar aspectos teóricos y metodológicos del contenido psicopedagógico en la capacitación de los recursos humanos. Se asumió un enfoque cualitativo y la sistematización como recurso metodológico. Como resultado se identifican las relaciones que tiene lugar entre ambos procesos en la práctica y se confirma la capacitación de los recursos humanos como actividad que propicia interacción con los contenidos psicopedagógicos, que contribuye al cambio en la manera de comprender las experiencias, encontrar herramientas que le permitan desarrollar su potencial y modo de actuar. Se determina que el diseño y desarrollo de los contenidos psicopedagógicos que desarrollan los profesionales de la educación debe estructurarse según los pasos y actividades que demanda la capacitación de los recursos humanos. Se concluye que una mayor integralidad en las influencias en el proceso formativo se sustenta en las posiciones que adoptan; a partir de la consideración que para una mejor proyección de los contenidos psicopedagógicos la capacitación de los recursos humanos debe ser condición de la actividad; pero, al mismo tiempo la

capacitación de los recursos humanos al gestionar cualquier contenido, deberá convertir los contenidos psicopedagógicos en un propósito explícito que valore el papel de lo psicopedagógico en el proceso formativo..

Palabras clave: capacitación de los recursos humanos; contenidos psicopedagógicos, influencias educativas, proceso formativo.

Abstract:

The article aims to identify theoretical and methodological aspects of psychopedagogical content in the training of human resources. A qualitative approach was adopted, and systematization was used as a methodological resource. The results identify the relationships between both processes in practice and confirm that human resources training fosters interaction with psychopedagogical content, contributing to changes in understanding experiences and developing professional potential. It is determined that the design and development of psychopedagogical content developed by education professionals must be structured according to the steps and activities required for the training of human resources. It is concluded that a greater comprehensiveness in the



influences on the training process is supported by the positions they adopt; based on the consideration that for a better projection of psychopedagogical content, the training of human resources must be a condition of the activity; However, at the same time, the training of human resources in managing any content must

convert psychopedagogical content into an explicit purpose that values the role of psychopedagogy in the training process.

Keywords: *training of human resources; psychopedagogical content, educational influences, training process.*

Introducción

La política de capacitación dirigida a ampliar el campo de referencia, actualizar conocimientos, transformar habilidades y actitudes para la mejora de la calidad en el desempeño laboral, constituye un componente esencial en el ámbito de la educación y en las transformaciones que en ella se suscitan, así como, en la introducción de avances científico-tecnológicos al proceso educativo, lo que posibilita la mejora en la calidad de la educación en los diferentes niveles educativos.

La capacitación ha adquirido una relevancia significativa en el ámbito global, especialmente en América Latina, donde las particularidades socioeconómicas y culturales exigen enfoques específicos y adaptados a las necesidades locales. En términos generales, la capacitación se concibe como un proceso que habilita a los individuos para desempeñar funciones específicas, superando la concepción tradicional que la limitaba al desarrollo de habilidades prácticas. A partir de las reformas educativas de la década de 1990, la capacitación ha cobrado mayor importancia en las agendas gubernamentales, siendo implementada tanto en el sector estatal como en el privado, a través de diversas modalidades como cursos, talleres y programas de formación continua (Vezub, 2023).

La capacitación de los recursos humanos, es fundamental en este sentido. Desde esta perspectiva los desafíos encaminados a elevar la calidad y equidad en los diferentes contextos educativos en Latinoamérica, demandan la necesidad de prestar atención a las políticas de capacitación, que permitan cumplir con su responsabilidad social a partir de un conocimiento del entorno personal, familiar, escolar y social capaz de constituir fuente de motivación y aprendizajes para los escolares (ONU, 2016).

En la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de 2022, se resaltó el papel de los profesionales de la educación en la transformación de los sistemas educativos. Se reconoció que requieren mejores opciones de desarrollo profesional para potenciar la creatividad, la investigación, la innovación y el aprendizaje en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030. Ante ello la capacitación de los recursos humanos, constituye un área importante para elevar la calidad de la educación y el papel activo de los profesionales que laboran en el sector. Autores en el ámbito internacional como Obando (2020), Nguyen (2021), Lira y Brunett (2021), Soza y Herrera (2022) destacan la necesidad de replantear la concepción de acciones para el desarrollo personal y profesional ante demandas institucionales y sociales, así como la evaluación del desempeño y las prácticas de bienestar laboral y su repercusión en la satisfacción y el compromiso.

En Cuba estudios en torno a la capacitación de los recursos humanos conducen a que esta es una herramienta eficaz para el desarrollo de modos de actuación profesional en las funciones laborales que desarrollan, desde una perspectiva flexible, integradora y contextualizada al modelo social cubano, según lo expresado por Pérez y Aguilar (2020), además sostiene que para potenciar la capacitación se precisa definir qué se pretende modificar y de qué forma. Sin embargo, A pesar de los esfuerzos en capacitación, existe una necesidad específica de fortalecer las competencias de

los recursos humanos en el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras que promuevan la mejora en el desempeño en contextos diversos.

Al respecto Pérez (2019) identifica estrategias pedagógicas para promover la creatividad en los niños, destaca la prioridad que requiere la formación continua para los profesionales de la educación en metodologías innovadoras y en las mejores prácticas psicopedagógicas para mantener un enfoque creativo. Al respecto la capacitación debe basarse en un análisis exhaustivo de las necesidades específicas de los profesionales de la educación y en la identificación de sus fortalezas individuales. Este diagnóstico debe considerar los factores que influyen en su desempeño.

Siendo consecuente con estos criterios ha formado parte del contexto socioeducativo como actividad creadora, como proceso y como resultado, que supone dotar a los recursos humanos de herramientas para aprender a desarrollar su potencial de aprendizaje en función de desarrollar su autonomía, independencia, juicio crítico y un gran sentido de la reflexión. Además, se enfatiza desde la concepción de un proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, orientado a satisfacer las necesidades reales y futuras de una entidad o individuo. Este proceso busca generar cambios en los conocimientos, habilidades y actitudes de los capacitados, facilitando su desarrollo integral.

En este mismo orden González (2020), propone estrategias, metodologías y recursos didácticos para potenciar el desarrollo del pensamiento creativo en los educandos, enfatiza en la necesidad de superación de los recursos humanos en herramientas psicopedagógicas desde un enfoque constructivista. Se enfatiza en el desarrollo de la capacitación, utilizando sistemas, modelos, metodologías; plantea que las perspectivas de la capacitación deben orientarse a actualizar los conocimientos, las habilidades y los valores de los individuos con el fin de perfeccionar sus aptitudes, al influir en el comportamiento de las actividades que realizan, mediante el aprendizaje continuo o permanente para la vida, mas no se enfoca en la atención de los recursos humanos en el contexto escolar.

Sin embargo, en sus ideas no refieren a la atención de los recursos humanos en el contexto escolar, es necesario analizar en qué medida estas propuestas abordan específicamente el desarrollo de conocimientos específicos para el desempeño en el ámbito escolar y cómo se adaptan a las necesidades de los estudiantes en diferentes contextos educativos. Se requiere una evaluación exhaustiva de las alternativas existentes para identificar áreas de mejora y garantizar que los recursos humanos cuenten con las herramientas necesarias para su accionar en el contexto escolar de manera efectiva.

Asimismo, Martínez (2021), aborda la importancia de los contenidos psicopedagógicos en la capacitación tomando como base el diagnóstico de los recursos humanos en las instituciones educativas, pero se centra en la experiencia educativa artística sin abordar directamente el desarrollo educativo y el involucramiento familiar.

En Cienfuegos se destaca el posicionamiento de Lleo (2020) que propone un programa de capacitación en gestión del conocimiento para el desarrollo local dirigido a los directivos de la Administración Pública. Así mismo, Pimentel (2020) por medio de una estrategia de capacitación laboral en gestión de calidad para los trabajadores del área de servicios universitarios, brinda solución a los problemas que impiden una eficiente gestión de la calidad en el área, las acciones de capacitación se estructuran como un sistema integral que abarque diversas líneas de trabajo, basadas en el trabajo científico y la demostración de su efectividad. Estas propuestas, aunque relevantes en el ámbito de la gestión del conocimiento y la calidad, no abordan las necesidades de capacitación en el contexto escolar.

Los aportes acerca de la capacitación y la capacitación de los recursos humanos resultan valiosos, se han referido a conceptos, al análisis comparativo entre los conceptos de superación, formación, pero lo más importante, evidencian la importancia de esta temática en los sistemas administrativos y de gestión, y en particular, en el rol que juega el ser



humano en estos procesos. Particularizan en el término capacitación cuando se refiere a la preparación para el desempeño, en la responsabilidad que se ocupa, sin embargo, los fundamentos propuestos son de base muy general, por consiguiente, se revela una tendencia a la transmisión de conocimientos desde una perspectiva funcional sin prestar atención a la manera en que las personas interactúan con el aprendizaje en la intervención que realizan, al diseño y desarrollo de contenidos psicopedagógicos que se ajusten a las demandas de la capacitación.

Se hace poco énfasis a este proceso como una inversión a largo plazo, en busca de aumentar el conocimiento, las competencias y el desempeño laboral de los profesionales, así como a los roles de los agentes educativos, entre ellos las estructuras de dirección con su influencia a través de la intervención participativa; a los profesionales de la Educación en el cumplimiento del rol formador al socializar contenidos cognitivos, sociales y afectivos con los estudiantes y sus familias así como la colaboración como relación fundamental en una concepción de trabajo colaborativo que integre las influencias de ambos agentes educativos.

Estos estudios, en su mayoría, se centran en la transmisión de conocimientos desde una perspectiva funcional, sin prestar suficiente atención a la manera en que las personas interactúan con el aprendizaje en la intervención que realizan. Se observa una insuficiente valoración de las posibilidades, limitaciones, motivaciones y experiencias profesionales, lo que dificulta la incorporación y la promoción de la reflexión y evaluación de su propia práctica. En este sentido, los contenidos psicopedagógicos resultan un tema pertinente para un adecuado funcionamiento institucional.

Al respecto en el ámbito internacional se encuentra el aportado por Soza y Herrera (2022); Órdenes y Vásquez (2023) sus propuestas se sustentan es que es un tema de importancia pues permite adquirir nuevos conocimientos y mejores herramientas para el desempeño profesional y personal, una buena dupla en contextos laborales en que las instituciones deben centrarse. Asume Carreras (2014), que desde un programa de capacitación psicopedagógica que parta de necesidades urgentes e inmediatas del colectivo se puede fomentar conocimientos, habilidades y experiencias creadoras necesarias para la formación profesional.

Estudios en Cuba acerca de los contenidos psicopedagógicos de la capacitación de los recursos humanos se enmarca en Rivas et al. (2018), en una metodología para seleccionar y secuenciar el contenido psicopedagógico especial de la capacitación con énfasis en la cultura psicopedagógica en función de lograr la profesionalización. Dorrego et al., (2019) resalta la necesidad de la superación psicopedagógica del docente, desde talleres de preparación psicopedagógica con herramientas para el desempeño docente en el trabajo educativo. Sin embargo, estos estudios, aunque valiosos no abordan de manera específica la necesidad de una capacitación con contenidos psicopedagógicos como un recurso para el aprendizaje que promueva el desarrollo cognitivo, social y afectivo, así como la forma en que las personas interactúan con el aprendizaje en la intervención que realizan.

Así mismo, Huguet et al., (2021) resaltan la importancia de la superación profesional psicopedagógica para mejorar las prácticas educativas en general y asumen un programa de preparación psicopedagógica desde la detección de los problemas de aprendizaje del individuo y recursos metodológicos para su solución. Sin embargo, se identifican *limitados argumentos* acerca de cómo realizar el abordaje de los contenidos psicopedagógicos en el proceso de capacitación de los recursos humanos que centre tanto lo cognitivo, social como lo afectivo.

En consecuencia, se promueve el interés por conciliar y fundamentar la capacitación y las funciones que cumple, dentro del trabajo científico metodológico. Sin embargo, se advierte que es insuficiente la declaración de la intencionalidad de los contenidos psicopedagógicos en la capacitación de los recursos humanos manifiestos en el

desempeño profesional y su integración al modo de actuación e identidad profesional, en una situación socioeducativa de cambios y exigencias.

Específicamente, retomando a Huguet et al. (2021) que, si bien proponen un programa de preparación psicopedagógica, su enfoque se centra principalmente en la detección y solución de problemas de aprendizaje desde una perspectiva cognitiva, dejando de lado aspectos cruciales como el desarrollo socioemocional de los estudiantes y las estrategias para abordar la diversidad en el aula. Esta limitación impacta negativamente la capacidad de los recursos humanos para crear ambientes de aprendizaje inclusivos y promover el bienestar integral de los estudiantes, generando una brecha entre las necesidades de la práctica y la formación ofrecida.

Por lo tanto, es prioritario identificar aspectos teóricos y metodológicos que permitan una concreción más holística de los contenidos psicopedagógicos, asegurando que la capacitación de los recursos humanos contribuya al desarrollo de profesionales competentes y comprometidos con la creación de entornos educativos equitativos y enriquecedores.

En consecuencia, se promueve el interés por conciliar y fundamentar la capacitación y las funciones que cumple, dentro del trabajo científico metodológico, sin embargo, se advierte que *es insuficiente* la declaración de la intencionalidad de los contenidos psicopedagógicos en la capacitación de los recursos humanos manifiestos en el desempeño profesional y su integración al modo de actuación e identidad profesional, en una situación socioeducativa de cambios y exigencias.

Así mismo es insuficiente la relación entre los contenidos psicopedagógicos y capacitación de los recursos Humanos, en este particular los autores consideran que los primeros definen el objetivo educativo y el tipo de contenido específico necesario y el segundo sirve como guía para la planificación, ejecución y evaluación de la intervención de los agentes educativos. La capacitación debe convertirse en una necesidad dentro de la actividad educativa para lograr una mejor proyección de los contenidos psicopedagógicos.

Con el objetivo de aportar a estos debates, los autores de este estudio consideraron como una prioridad la identificación de los aspectos teóricos y metodológicos que permitan presentar referentes para la concreción de los contenidos psicopedagógicos desde la capacitación de los recursos humanos en instituciones educativas.

Materiales y métodos

Se asume un enfoque cualitativo y la sistematización como recurso metodológico, asociado a la construcción de un nuevo conocimiento científico, que permite mejorar la práctica, así como enriquecer, verificar y modificar el conocimiento teórico que ya existe, propiciando que se convierta en una herramienta útil para entender y transformar la realidad. El empleo de estos métodos es recurrente sobre todo porque desde ellos se facilitó la identificación de los fundamentos teóricos que se declaran y constituyen un punto de partida para otros estudios.

Desde esta perspectiva las decisiones metodológicas se proyectaron en tres momentos, las cuales describen el proceso de construcción de conocimientos sobre la base de la discusión de los autores. Desde esta observación se procedió a planificar el estudio de sistematización, se determinaron los criterios de análisis que guiaron la localización, procesamiento y construcción del conocimiento. Sobre este particular se presenta la siguiente tabla:

Criterio de selección de las fuentes	Criterios de referencia conceptual metodológico
Actualidad	Enfoques o perspectivas
Indexación	Definiciones

Nacionalidades	Tipo de relaciones
Autores	Metodologías o procederes

Tabla 1: Criterios de análisis para la realización del estudio de sistematización

De igual modo se establecieron las categorías para el estudio. En este caso se consideró necesario precisar las tendencias y regularidades en las posiciones que asumen los autores y que se presentan de forma implícita en el enfoque que cada uno defiende.

En el segundo momento, se realizaron discusiones en las cuales el empleo de métodos analíticos y sintéticos; inductivos y deductivos, de generalización y abstracción permitieron compendiar la relevancia teórica e interés acerca de las concepciones histórico cultural, las características de los contenidos psicopedagógicos en los que se vislumbra la pertinencia de la capacitación de los recursos humanos como tipo de actividad que estructura el proceder metodológico para este fin.

En un tercer momento se socializó con especialistas y en debates científico metodológicos estas ideas en las que se utilizaron métodos deductivos y analogías que permitieron configurar las posibles relaciones y la proyección metodológica con enfoque práctico. Como cierre del proceso se presenta las perspectivas que asumen los autores para el proceso de perfeccionamiento educacional que se lleva a cabo en el sistema educativo.

La búsqueda bibliográfica inicial incluyó 51 documentos entre artículos, materiales y libros, se seleccionaron para la lectura 36 títulos, resúmenes, fichas y registros bibliográficos y después de hacer una lectura crítica se seleccionaron 28 fuentes bibliográficas, con indexación en bases de datos académicas entre las que se pueden significar SciELO, Redalyc, Dialnet, Scopus. El interés priorizó autores iberoamericanos con mayor relevancia provenientes de España, Ecuador, México, Brasil, Cuba, Bolivia y Perú lo que permitió encontrar regularidades y tendencias, como paso previo para la toma de decisiones respecto a la postura que se defiende en esta comunicación.

En general las ideas que se presentan en el apartado que sigue surgen como síntesis del proceso de análisis y aproximación que sometido a debate y experiencias de los autores se asumen como un supuesto necesario para comprender y proyectar tanto los contenidos psicopedagógicos como la capacitación de los recursos humanos; máxime, para comprender las asociaciones de ambos procesos en la práctica educativa.

Resultados y discusión

La pedagogía y la psicología son ciencias independientes, marcadas como tal por poseer objeto de estudio, leyes, principios, categorías, características y funciones específicas. Sin embargo, convergen, se relacionan y complementan en el contexto del fenómeno educativo. En este sentido, como resultados de las ciencias pedagógicas y psicológicas se les adjudica un valor a los contenidos psicopedagógicos en la superación y capacitación del profesional de la educación por plantear aportes al conocimiento, a las habilidades, a los valores y a las experiencias, que se van acumulando y que es necesario transmitir en función de una nueva visión acerca del desempeño en la educación integral de niños y adolescentes. Sin embargo, este es un tema que amerita una profundización sobre todo en cómo proceder para su aplicación en la capacitación de los Recursos humanos.

Es importante considerar que el concepto de contenido es multifacético y depende del contexto. En términos generales, se refiere a información, datos, conocimientos, procedimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas que se



transmiten o se aprenden en un proceso educativo, de formación o capacitación. Puede presentarse de manera explícita o sea declarado abiertamente o manifestarse de forma implícita o sea inferido por medio del proceso de que se trate.

Entre una de las posturas más recurrentes del contenido se identifican la centrada en el sistema de conocimientos, habilidades, valores y experiencias de la actividad creadora (Danilov y Skatkin, 1978), en esta perspectiva es necesario y oportuno:

- a) El análisis crítico sobre la teoría y la práctica pedagógica, en los diferentes contextos de actuación, como catalizador del auto movimiento, del desarrollo.
- b) La sistematización y recreación de la cultura acumulada por las ciencias pedagógicas y psicológicas, en el estudio de las mejores experiencias de los educadores.
- c) El desarrollo del pensamiento alternativo en los profesionales de la educación, mediante el enfrentamiento sistemático a situaciones problemáticas de la realidad educativa, en su complejidad y diversidad, desde posiciones flexibles.

En este mismo orden de ideas particularizando las posiciones de Danilov y Skatkin (1978) relacionadas con el sistema de conocimientos, habilidades, valores y experiencias, los contenidos psicopedagógicos ampliados desde el contexto escolar al familiar se podrían incluir:

- a) Conocimiento sobre el desarrollo del lenguaje, incluyendo las etapas típicas y las posibles dificultades.
- b) Las habilidades para crear un ambiente familiar estimulante para la comunicación, como técnicas específicas relacionadas con la lectura compartida y juegos de lenguaje.
- c) Los valores como la paciencia, el respeto y la valoración de las expresiones en los educandos.

Al respecto Páez, (2017) el contenido lo concibe como objeto de aprendizaje, responde a la interrogante qué es lo que debe aprender el destinatario y qué exigencias necesitan cumplirse para su crecimiento personal y profesional y cumplimentar los objetivos propuestos. En las posiciones expuestas se aprecia que predominan como características generales de la estructuración de los contenidos las centradas en:

- a) La relevancia para los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los destinatarios.
- b) La claridad, fácilmente comprensible y accesible para el personal
- c) La precisión, exacta y libre de errores o ambigüedades.
- d) La coherencia, organizado de manera lógica y secuencial.
- e) La consistencia con los objetivos de aprendizaje y con otros materiales educativos.
- f) La actualidad, al reflejar los avances en el conocimiento.
- g) El interés, atractivo e interesante para el receptor, para promover la motivación y el aprendizaje.
- h) La accesibilidad en términos de lenguaje, formato y soporte.

Si bien estos criterios son importantes, un enfoque excesivamente centrado en el modelado del aprendizaje y la regulación de habilidades cognitivas puede pasar por alto la riqueza de la experiencia individual y las influencias socioculturales que moldean la interpretación y valoración del aprendizaje. Esto puede resultar en una capacitación que, aunque bien intencionada, no logra conectar con las necesidades y realidades específicas de los técnicos profesionales en su día a día.

Aunque las capacitaciones suelen abordar las teorías y principios psicopedagógicos fundamentales, la mera exposición a estos contenidos no garantiza una comprensión profunda y una aplicación contextualizada en la práctica diaria. El personal técnico profesional puede enfrentar dificultades para conectar las teorías con las situaciones reales que se presentan en su trabajo, adaptar las estrategias a las necesidades individuales de los estudiantes y comprender el impacto de factores socioculturales en el aprendizaje.

Sin embargo, en las posiciones expuestas predomina una finalidad centrada en modelar el aprendizaje de las personas, regulada por una serie de habilidades cognitivas, sin debatir las situaciones que se presentan; de modo tal que revele cómo el recurso humano interpreta y valora el aprendizaje, junto a aspectos socioculturales que impactan en el desarrollo, comprensión y evaluación de la experiencia con el conocimiento psicopedagógico.

Al respecto la capacitación debe convertir los contenidos psicopedagógicos en un propósito explícito, ayudando a comprender y valorar el papel de las experiencias psicopedagógicas en el proceso educativo, desde las situaciones o conflictos que surgen en la práctica para revelar las relaciones entre la capacitación de los recursos humanos y los contenidos psicopedagógicos, buscando una mayor integralidad en las influencias de los profesionales de la educación. En este mismo orden es importante evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño de los profesionales y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Este posicionamiento permite incluir indicadores como la aplicación de nuevas estrategias en el aula, la mejora en la gestión del aula, el aumento de la motivación de los estudiantes, entre otros. La capacitación no debe ser un evento aislado, sino parte de un proceso continuo de desarrollo profesional que permita a los profesionales de la educación mantenerse actualizados y mejorar sus prácticas a lo largo de su carrera.

En este sentido el personal técnico profesional de las instituciones educativas son los mediadores fundamentales en el proceso continuo que busca impulsar la excelencia, la innovación y el compromiso de cada miembro del equipo de trabajo en la tarea de contribuir a la formación de niños, adolescentes y jóvenes. Para cumplir eficientemente su función profesional, *es necesario* el estudio de los contenidos psicopedagógicos de cuya apropiación resulte la formación de una cultura psicopedagógica que implique el dominio de herramientas esenciales para el desempeño.

Así mismo las posturas más recurrentes que fundamentan la importancia de los contenidos psicopedagógicos en la capacitación del personal técnico profesional, se identifican la centrada en la teoría del desarrollo cognitivo, explicando cómo las personas construyen conocimiento a través de la experiencia activa, Jean Piaget (1896-1980), teoría del desarrollo cognitivo y la importancia del lenguaje en la interacción social, su impacto en el aprendizaje, la expresión oral como componente esencial de la comunicación y el aprendizaje, y que su desarrollo está intrínsecamente ligado al desarrollo cognitivo y social, Lev Vigotsky (1896-1934).

La teoría del aprendizaje significativo, que enfatiza la importancia de relacionar nuevos conocimientos con los existentes de David Ausubel (1918-2008), la importancia del descubrimiento en el aprendizaje y propone que los destinatarios sean activos en su proceso educativo de Jerome Bruner (1915-2016), la teoría del aprendizaje social que destaca la observación y la imitación como procesos clave en el aprendizaje de Albert Bandura (1925-2021) y pionero en la taxonomía del aprendizaje, clasificando los objetivos educativos en diferentes niveles de complejidad de Benjamín Bloom (1913-1999). Aunque las teorías son fundamentales y proporcionan una base sólida para comprender el aprendizaje, es importante reconocer que pueden ser insuficientes por sí solas para abordar la complejidad del aprendizaje en el contexto actual.

En este orden de *pensamiento*, la relación con el desarrollo del conocimiento en la persona, tiene su concreción en la práctica pedagógica del personal en capacitación, así como la mediación de la experiencia acumulada en la labor



profesional posibilita la asimilación de los contenidos psicopedagógicos abordados en la capacitación (Pérez y Alfonso, 2023).

Autores como Bernaza (2016) consideran que son aquella parte de la cultura de la profesión, de la ciencia, de la tecnología, o el arte que es objeto de aprendizaje y se expresa, generalmente, por medio de un sistema de conocimientos, habilidades y valores que se aprende mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje, por medio del ejercicio profesional investigativo o de otros procesos de alto grado de autonomía y creatividad, en el entrenamiento.

En este particular se enfatiza como la mediación de la experiencia acumulada en la labor profesional es fundamental para la asimilación de los contenidos psicopedagógicos y lo importante de la investigación para mejorar esta mediación en las capacitaciones. En este caso particularizar en las estrategias que facilitan la conexión entre la teoría y la práctica, en la creación de espacios de reflexión y diálogo donde el personal técnico profesional pueda compartir sus experiencias, analizar desafíos y construir soluciones de manera colaborativa.

Asimismo, Álvarez Dorta et al., (2014) los visualizan como resultados del desarrollo de las ciencias pedagógicas y psicológicas; su validez queda demostrada por sus aportes al conocimiento, a las habilidades, a los valores y a las experiencias creadoras, que se van acumulando y que es necesario transmitir para la transformación de los sujetos, de la realidad y del propio contenido. Como parte de la *estructura* interna del proceso, estos contenidos establecen relaciones entre el conjunto de teorías, categorías, leyes, principios, modelos de pensamiento y métodos para la acción, propios de estas ciencias; así como con patrones éticos y culturales característicos del desarrollo de la sociedad, y constituyen base esencial para la materialización de la formación profesional de los educadores.

Al respecto, Conesa (2018) reconoce los contenidos psicopedagógicos como resultado de los aportes de las ciencias psicológicas y pedagógicas al fenómeno educativo, conciben al sistema de contenidos de una y otra ciencia, vinculados al fenómeno educativo, como un único sistema de contenidos interrelacionados entre sí, en función del desarrollo del individuo, la sociedad y el mismo contenido. Es meritorio significar que esta interrelación rebasa lo formal y se da también en lo interno del proceso, lo que coadyuva a la formación de la profesionalidad pedagógica.

Teniendo en cuenta el posicionamiento anterior los contenidos psicopedagógicos son esenciales para comprender y mejorar los procesos de aprendizaje y el desarrollo humano en contextos educativos. Estos contenidos, que incluyen teorías del aprendizaje, estrategias didácticas y técnicas de evaluación, están científicamente fundamentados, consideran la diversidad, promueven el aprendizaje activo e integran teoría y práctica. Sin embargo, a pesar de la importancia de estos contenidos, se observa que muchos programas educativos no incorporan adecuadamente los principios psicopedagógicos, lo que podría limitar su efectividad en el fomento del desarrollo de los niños.

Desde las posiciones de los autores antes mencionados no se evidencian discrepancias en cuanto a la concepción y posicionamiento respecto a los contenidos psicopedagógicos, el estudio permitió apreciar que predominan como *características específicas* de los contenidos psicopedagógicos además de las que se dan en los contenidos, las centradas en lo siguiente:

- a) Estar científicamente fundamentado, basado en teorías y evidencias científicas sobre el aprendizaje, el desarrollo cognitivo y el funcionamiento psicológico.
- b) Considerar la diversidad, adaptarse a las necesidades individuales de los destinatarios, considerando las diferencias en sus estilos de aprendizaje, capacidades y contextos,
- c) Promover el aprendizaje activo, favoreciendo la participación activa del destinatario en el proceso de aprendizaje, mediante la reflexión crítica y la colaboración y



d) Integrar teoría y práctica, conectando los conocimientos teóricos con la práctica educativa a través de ejemplos, actividades prácticas y casos reales.

Las posturas antes expuestas resaltan la conveniencia de que las estructuras reflexionen en cuales son los contenidos psicopedagógicos, como interactúa, la eficiencia del estilo que predomina en la capacitación de los recursos humanos, cómo son las experiencias psicopedagógicas y respuestas de otras personas entre los que se significan, docentes, familias, miembros de la comunidad, con la responsabilidad desde la institución en el aprendizaje de su personal. La capacitación de los recursos humanos en contenidos psicopedagógicos como regularidad se lleva a cabo mediante programas, metodologías vivenciales y participativas que contemplen actividades diversas y favorezcan la reflexión de la experiencia profesional.

Es importante aprovechar las situaciones que se generan de forma natural y espontánea dentro y fuera del contexto de capacitación para favorecer la comprensión y el aprendizaje funcional de los contenidos psicopedagógicos. Los recursos deben ser seleccionados en correspondencia con el diagnóstico de necesidades y las actividades deberán alternar momentos de reflexión personal con espacios de trabajo en grupo, en las que logre compartir, expresar y contrastar los puntos de vista de los participantes.

Por lo antes expuesto, y al coincidir con los referentes explicitados por los autores mencionados se asume que los contenidos psicopedagógicos se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores relacionados con la psicopedagogía que se transmiten y se aprenden en los procesos de capacitación, intervención y desarrollo del aprendizaje, incluye teorías del aprendizaje, estrategias didácticas, técnicas de evaluación, modelos de intervención, entre otros y se enfoca en la comprensión y mejora de los procesos de aprendizaje y el desarrollo humano en contextos educativos.

En estas ideas se confirma la demanda de un tipo de intervención formativa, con ajuste a las particularidades de los recursos humanos para el desarrollo de los contenidos, como intencionalidad del proceso formativo. Por tanto, la secuencia de la capacitación en contenidos psicopedagógicos, transita por tres etapas en su dinámica interna. De esta manera, se significan el diagnóstico, la intervención y la evaluación; con la caracterización de las de las respuestas psicopedagógicas de los recursos humanos en situaciones de aprendizaje; la valoración de estas en relación a los conocimientos obtenidos para lograr niveles de significación y la generalización de formas de actuación en situaciones simuladas o reales de la vida cotidiana.

Las influencias formativas tienen, en este marco, importancia en la transmisión y apropiación de la experiencia socio cultural, pero fundamentalmente en la formación y desarrollo de cualidades en los recursos humanos y entrenadores. Existe una estrecha relación entre capacitación e influencias, lo que se trata es de revelar los factores objetivos y subjetivos que intervienen a partir de la experiencia de los recursos humanos. En este particular las influencias formativas de los recursos humanos se asumen como acciones en las cuales se aprovechan las particularidades del contexto educativo y la apropiación de los conocimientos, habilidades y valores personales para influir, incitar, motivar y preparar en función del cambio de actitudes, de modos de actuación ante las exigencias socio culturales.

En sentido general:

- Se reconoce la necesidad de una intervención formativa ajustada a las particularidades de los recursos humanos y sus necesidades de desarrollo.
- Se propone una secuencia de capacitación que transita por tres etapas: diagnóstico, intervención y evaluación, centradas en la caracterización y valoración de las respuestas psicopedagógicas de los recursos humanos.



- Se enfatiza la importancia de las influencias formativas en la transmisión y apropiación de la experiencia socio-cultural, así como en el desarrollo de cualidades en los recursos humanos.
- Se revela la relación entre capacitación e influencias, destacando la importancia de considerar factores objetivos y subjetivos que intervienen a partir de la experiencia de los recursos humanos.
- Las influencias formativas se definen como acciones que aprovechan el contexto educativo y la apropiación de conocimientos, habilidades y valores para influir, incitar, motivar y preparar a los recursos humanos para el cambio de actitudes y modos de actuación.

Al seguir estas ideas y como parte de la aproximación a las posturas teóricas de Conesa (2018), Órdenes y Vásquez (2023) y Párraga (2024) desde la psicopedagogía como un cuerpo de conocimientos sobre el aprendizaje humano es posible identificar como *requisitos* para los contenidos psicopedagógicos:

- Concebir los contenidos psicopedagógicos como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores relacionados con los aprendizajes que buscan desarrollar la comprensión del contexto.
- Comprender la necesidad de definir los contenidos psicopedagógicos desde la diversidad educativa, considerando estructuras de conocimiento individuales y aspectos sociales e institucionales.
- Considerar los contenidos psicopedagógicos como recurso para cumplir los objetivos en la capacitación profesional, atendiendo a las proyecciones en los modelos de formación para cumplir con las demandas del nivel educativo.
- Asumir los contenidos psicopedagógicos como parte esencial de la calidad educativa transversalizando las influencias y manifestándose en el modo de actuación del educador a lo largo del proceso educativo y de la vida.
- Potenciar el uso de técnicas que propicien la reflexión crítica, estimulen el diálogo, el trabajo cooperativo, el aporte y el manejo adecuado de los recursos personales.

Desde esta postura se aprecia la connotación que se le otorga a la capacitación de los recursos humanos de la educación como actividad creadora, como proceso y como resultado, lo que supone dotar al personal de la educación de herramientas para aprender a desarrollar su potencial de aprendizaje en función de desarrollar su autonomía, independencia, juicio crítico y un gran sentido de la reflexión (Zayas, 2020; Pérez y Alfonso, 2023). Desde esta perspectiva el desarrollo profesional docente es una prioridad en la gestión del talento de los recursos humanos en el ámbito educativo. En este sentido, Moloney y Saltmarsh (2021) argumentan que el desarrollo profesional continuo y relevante para los profesionales de la educación puede mejorar la calidad de la enseñanza y, por ende, los resultados de los aprendizajes.

En este sentido, la capacitación en contenidos psicopedagógicos resulta esencial para dotar a los profesionales de la educación de las herramientas necesarias para involucrar y orientar a las familias en el desarrollo de la expresión oral de los niños. La comprensión de las teorías del desarrollo infantil, las estrategias de comunicación efectiva y las técnicas de intervención familiar permite a los educadores diseñar y facilitar programas de orientación familiar que promuevan un ambiente de apoyo y estimulación en el hogar.

Siguiendo esta línea de pensamiento el recurso humano es considerado el bien más importante que posee una entidad laboral y para que este se encuentre a tono con los requerimientos actuales, debe ser capacitado a lo largo de toda la trayectoria laboral, porque constantemente están aconteciendo transformaciones dentro y fuera de la institución lo que

repercute directa o indirectamente en la eficiencia y eficacia de la misma. Al respecto, a consideración de este investigador constituye una necesidad para las administraciones de las instituciones proyectarse al futuro mediante estrategias que posibiliten el desarrollo de capacidades, aporten herramientas que los profesionales requieren para el desarrollo de competitividades, transmitir una visión futurista, a la par que se propicie la comunicación en el colectivo, por lo cual resulta necesaria la capacitación de los recursos humanos.

Al respecto se comparte con Chiavenato (2020); Lira y Brunet (2021) y Rivas y Mosqueda (2024) la importancia de la apropiación de conocimientos, capaces de modificar comportamientos, corrección de actitudes desde el puesto de trabajo y la evaluación de la calidad de las acciones desarrolladas en la capacitación, su impacto en el desempeño individual y colectivo pues la transformación se revierte en la cualidad del trabajador en su desempeño. Además, se significa que planes de capacitación bien ejecutados aumentan el conocimiento, las competencias y el desempeño laboral, lo que permite elevar la calidad y la productividad de la institución.

Señalan que existe una relación positiva entre la capacitación y el desempeño, mostrando que mientras las capacitaciones sean constantes, la calidad del trabajo será más eficiente. En este sentido es importante destacar que la capacitación es vista como proceso y actividad pedagógica, tiene enfoque sistémico, carácter continuo y permanente, es proactiva ante los cambios y enfocada en desarrollar conocimientos y habilidades.

En este sentido, la concepción de la capacitación como una actividad que propicia la reflexión y la autonomía resulta fundamental para que los profesionales de la educación puedan adaptar las estrategias educativas a las necesidades específicas de cada educando y familia, promoviendo un ambiente de apoyo y estimulación que favorezca el desarrollo de la expresión de los niños, adolescentes y jóvenes.

Estas características son esenciales en la capacitación a desarrollar en instituciones educativas. Sin embargo, dada la importancia de los contenidos psicopedagógicos en la capacitación de los recursos humanos es necesario establecer un grupo de exigencias las cuales se precisan a continuación:

- Concebir la capacitación de los recursos humanos como una actividad que propicia la interacción con los contenidos psicopedagógicos y ayuda al profesional de la educación a comprender sus experiencias y encontrar herramientas que le permitan desarrollar su potencial, por tanto, precisa asumir la capacitación como un proceso reflexivo que resalta la autonomía e independencia.
- Reconocer como aspecto fundamental de la capacitación de los recursos humanos la unidad entre lo cognitivo-social, en tanto, los contenidos psicopedagógicos constituyen un recurso para el aprendizaje, se signifiquen las relaciones personales y promuevan la satisfacción de necesidades, propiciando un cambio en la manera que los profesionales de la educación valoren los comportamientos, habilidades, destrezas, conocimientos, conductas y valores en la relación con su desarrollo personal y con la sociedad.
- La capacitación de los recursos humanos deberá partir del diagnóstico de necesidades y potencialidades de los profesionales de la educación y los factores que lo condicionan.
- El diseño y desarrollo de los contenidos psicopedagógicos que realizan las estructuras de dirección, debe organizarse según los pasos y actividades que demanda la capacitación de los recursos humanos como proceso a corto plazo e inversión a largo plazo, de modo que se aumente el conocimiento, las competencias y el desempeño laboral

En general la capacitación de recursos humanos, no se limita a la mera transmisión de información o al desarrollo de habilidades técnicas específicas. Más bien, debe concebirse como un proceso formativo integral que considere las



dimensiones psicopedagógicas del aprendizaje y el desarrollo. Es decir, que valore la forma en que los individuos procesan la información, construyen significados, interactúan con sus pares y desarrollan una identidad profesional sólida.

En este sentido, el contenido psicopedagógico en la capacitación de recursos humanos adquiere una relevancia crucial. No se trata simplemente de añadir elementos psicológicos o pedagógicos al programa de capacitación, sino de integrar una perspectiva que considere las necesidades, motivaciones, estilos de aprendizaje y contextos de los participantes. Esto implica un diseño cuidadoso de las actividades, los materiales y las estrategias de evaluación, que promuevan la participación activa, el aprendizaje significativo y la transferencia de conocimientos a la práctica laboral.

Esto conduce a estructurar las acciones de capacitación a manera de sistema, sobre una diversidad de líneas de trabajo que se materializan sobre la base del trabajo científico y las demostraciones de su efectividad. Los agentes educativos al asumir la capacitación de los recursos humanos como una actividad que propicia la interacción con los contenidos psicopedagógicos deberán cumplir determinados roles.

La estructura de dirección desde su función de capacitación centra su influencia en la comprensión de los principios psicopedagógicos y de ser capaces de aplicarlos de manera creativa y contextualizada. Esto implica conocer las teorías del aprendizaje, las estrategias de motivación, las técnicas de comunicación efectiva, los métodos de evaluación formativa para la intervención participativa, los profesionales de la educación cumplen su rol formador mediante la socialización desde lo cognitivo -social y afectivo de los educandos y familias. Pero, sobre todo, implica una actitud de apertura, empatía y respeto hacia los participantes, reconociendo su diversidad y valorando sus experiencias. Sin embargo, se precisa de una concepción de trabajo colaborativo que posibilite la integración de influencias.

Conclusiones

En el proceso de identificación de los aspectos teóricos y metodológicos que sustentan la especificidad de los contenidos psicopedagógicos y de la capacitación de los recursos humanos, se reconocieron la relaciones que tiene lugar entre ambos procesos y confirmó la especificidad que adopta la capacitación de los recursos humanos con los contenidos psicopedagógicos. Por un lado, los contenidos psicopedagógicos perfilan el objetivo educativo y precisa un tipo de contenido específico, mientras la capacitación de los recursos humanos se convierte en referente para la planificación, ejecución y evaluación de la intervención de los agentes educativos. De este modo, los pasos y actividades para una mejor proyección de los contenidos psicopedagógicos en el proceso educativo se logran en la medida que la capacitación de los recursos humanos pase a ser necesidad de la actividad educativa.

Más, al mismo tiempo la capacitación de los recursos humanos como como proceso a corto plazo e inversión a largo plazo, al interactuar con los contenidos psicopedagógicos, deberá convertir estos en un propósito explícito para ayudar a comprender y valorar el papel de las experiencias psicopedagógicas en el proceso educativo.

De acuerdo con esta posición se identifica la necesidad de abordar estos temas desde las situaciones o conflictos que emerjan de la práctica, para develar las relaciones de la capacitación de los recursos humanos y los contenidos psicopedagógicos en las actividades del proceso educativo, lo que envite por aportar mayor integralidad en las influencias que pueden ejercer los profesionales de la educación en la concreción del mismo.

Referencias Bibliográficas

Álvarez Dorta, L., et al. (2014). Texto básico de la asignatura Didáctica de la Pedagogía y la Psicología. Carrera Psicología pedagogía. CD de la carrera. La Habana: MINED.



- Bernaza, G. J. (2016). Un paso más hacia las tareas docentes en el posgrado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 71(1), 113–132. <https://doi.org/10.35362/rie71151>
- Carrera Flores, R.C. (2014). Programa de Capacitación Psicopedagógica dirigido a los(as) de la escuela Fiscal Mixta "Huayna Cápac". (Tesis de Licenciatura). Universidad de AZUAY. Ecuador. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/4304>
- Conesa Santos, M., Fernández Escanaverino, E. M., & Enebral Rodríguez, R. (2018). La formación Psicopedagógica como idea básica en el proceso formativo del maestro primario. *Conrado*, 14(62), 232-241. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000200036&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.a ed.). McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>
- Danilov N. A., Skatkin M.N. (1980). *Didáctica de la escuela media*. La Habana: Editorial de Libros para la Educación.
- Dorrego Pupo, M., López Aballe, M., Ávila Guerra, E.R. (2019). La superación psicopedagógica del docente de la enseñanza media: una necesidad para el trabajo educativo. *Revista Opuntia brava*, volumen 11, Nro. 2 pág. 145- 161. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/750>
- González, A. (2020). El desarrollo de la creatividad en la enseñanza de las ciencias en los Palacios de Pioneros (Tesis de doctorado). Universidad de Cienfuegos. <https://nube.ucf.edu.cu/index.php/s/qys6CR4Ca8Jz5ga>
- Huguet, B.Y., Quintana, G.F., Endo, M. J. Y. (2021). La superación profesional psicopedagógica del docente universitario en educación médica: ¿reto o utopía? *EduMeCentro*. 13(2):307-313. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200307&lng=es&tlng=es.
- Lira García, A. A., & Brunett Zarza, K. (2021). Indicadores para evaluar la calidad en un curso de capacitación e-learning en México. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (20), 83-102. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.610>
- Lleó Moreno, M.R. (2020). La capacitación de los directivos de la administración pública en la gestión del conocimiento para el desarrollo local (tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos. <https://nube.ucf.edu.cu/index.php/s/qys6CR4Ca8Jz5ga>
- Martínez, F., Zayas, M., & Moya, C. (2022). Efectividad de una metodología de capacitación para prevenir la COVID-19 en centros laborales. *Medicent Electrón.*, 26 (1), 161-169. <http://scielo.sld.cu/pdf/mdc/v26n1/1029-3043-mdc-26-01-161.pdf>
- Martínez, R. (2021). La educación artística en los Palacios de Pioneros: un espacio para la creatividad y la formación integral. (Tesis de Maestría). Universidad de La Habana.
- Moloney, R. & Saltmarsh, D. (2021). Continuing professional development in higher education: What do academics think? *Higher Education Research & Development*, 40(1), 174-188.
- Nguyen, P. M. (2021). Teacher professional development: A theoretical review. *European Journal of Education Studies*, 8(1), 337–353. <https://doi.org/10.46827/ejes.v0i0.3285>
- Obando Changuán, M. P., (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Educación 2030.
- Órdenes, G. C. & Vásquez, R. E. (2023). La Psicopedagogía como cuerpo de conocimiento sobre el aprendizaje humano. *Revista Psicopedagogía*, 40(122), 257-266. <https://doi.org/10.51207/2179-4057.20230023>

- Párraga-Toala, L. D., Toala-Cedeño, L. K., Pazmiño-Rodríguez, M. J., & López-Cusme, K. Y. (2024). Estrategias para la Intervención Psicopedagógica en el Aula. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 439–455. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1233>
- Páez Suárez, V. (Comp.). (2017). La Didáctica de la Educación Superior ante los retos del siglo XXI. Sello Editor Educación Cubana.
- Pérez Triquero, J., & Aguilar Hernández, V. (2020). Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en gestión de los recursos humanos. *Mendive. Revista De Educación*, 18(2), 412–429. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1750>
- Pérez (2019). La formación de los instructores en los Palacios de Pioneros. Un análisis de las estrategias para fomentar la creatividad educativa. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos. <https://nube.ucf.edu.cu/index.php/s/qys6CR4Ca8Jz5ga>
- Pérez Morejón, K., & Alfonso Porraspita, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es
- Pimentel (2020). Estrategia de capacitación en la gestión de la calidad para el área de servicios universitarios. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos. <https://nube.ucf.edu.cu/index.php/s/qys6CR4Ca8Jz5ga>
- Párraga-Toala, L. D., Toala-Cedeño, L. K., Pazmiño-Rodríguez, M. J., & López-Cusme, K. Y. (2024). Estrategias para la Intervención Psicopedagógica en el Aula. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 439–455. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1233>
- Rivas Almaguer, B. N., Martínez Galiano, J. y Hernández López, R. M. (2018): "El contenido psicopedagógico especial de la superación profesional", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/07/superacion-profesional.html>
- Rivas Avila, Y. J., & Mosqueda Padrón, L. (2024). El crecimiento personal del psicopedagogo en formación inicial: operacionalización para teorizar, diagnosticar e intervenir. *Revista Conrado*, 20(99), 156-168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000400156&lng=es&tlng=es.
- Soza, J., & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, Vol. 2, Núm. 2, 74-85. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005>.
- Vezub, Lea. (2023). Políticas y reformas docentes en América Latina: entre la agenda de la educación superior y la formación docente. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 10(1), 76-86. <https://doi.org/10.29156/inter.10.1.8>
- Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

Contribución de los autores

No.	Roles de la contribución	Autor 1	Autor 2
1	Conceptualización	50 %	50%
2	Análisis formal	60 %	40 %
3	Investigación	60 %	40 %
4	Metodología	60 %	40 %
5	Administración del proyecto	60 %	40 %
6	Recursos	60 %	40 %
7	Supervisión	60 %	40 %
8	Validación	60 %	40 %
9	Redacción – borrador original	100 %	
10	Redacción – revisión y edición	60 %	40 %

Declaración de originalidad y conflictos de interés

El/los autor/es declara/n que el artículo: Fundamentos teórico metodológicos del contenido psicopedagógico en la capacitación de los recursos humanos

- Que el artículo es inédito, derivado de investigaciones y no está postulando para su publicación en ninguna otra revista simultáneamente.
- Que se acepta tanto la revisión por pares ciegos como las posibles correcciones del artículo que deban hacerse tras comunicarle/s la oportuna disconformidad con ciertos aspectos pertinentes en su artículo.
- Que en el caso de ser aceptado el artículo, hará/n las oportunas correcciones en el tiempo que se estipule.
- No existen compromisos ni obligaciones financieras con organismos estatales ni privados que puedan afectar el contenido, resultados o conclusiones de la presente publicación.

A continuación, presento los nombres y firmas de los autores, que certifican la aprobación y conformidad con el artículo enviado.

Autores

Lic. Jorge Yoandry Callejas Tur

Dr. C. Nancy Aurelia Hermida Vázquez

