



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Tecnicatura Universitaria en Gestión y Administración de las
Organizaciones con Orientación en Instituciones Universitarias

Tema

Capacitación profesional para el desarrollo del personal académico

Título

La importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo
académico. Caso: Delegación San Rafael de la Facultad de Ciencias Económicas e
Instituto tecnológico Universitario Período junio-agosto 2024

APELLIDO Y NOMBRES:

CAMPOS, María Elena

CESAK, Rosana Andrea

DELGADO, Cecilia

Tutora: POLETTI, Leticia

San Rafael, noviembre de 2024.

Resumen

Se llevó a cabo un trabajo de investigación sobre “La importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico. Caso: Delegación San Rafael de la Facultad de Ciencias Económicas e Instituto tecnológico Universitario Período junio-agosto 2024. Para este fin se adoptó un diseño descriptivo, cuantitativo y transversal.

La población estuvo constituida por 23 unidades de análisis pertenecientes al grupo de apoyo académico de la institución. El instrumento de recolección de datos utilizado consto de 13 preguntas cerradas y de opción múltiple. Siendo el resultado la verificación de la hipótesis que considera que la capacitación profesional asegura el desarrollo del personal de apoyo académico al facilitar el desempeño de sus funciones a través de nuevas competencias, motivación, información pertinente y comunicación.

Se pudo verificar que en el plantel del personal predomina el sexo femenino y respecto a la edad la mayor parte del personal tiene más de 40. En cuanto a la importancia de la capacitación para el progreso en la faz laboral el personal concuerda en su necesidad. Las características de la relación del personal con la institución se muestran como muy buenas. Finalmente, el personal muestra una actitud positiva frente a la capacitación.

Palabras clave: Capacitación, personal de apoyo, desarrollo personal

Abstract

A research project was carried out on "The importance of professional training for the development of academic support personnel. Case: San Rafael Delegation of the Faculty of Economic Sciences and University Technological Institute Period June-August 2024. For this purpose, a descriptive, quantitative and transversal design is adopted.

The population was made up of 23 units of analysis belonging to the academic support group of the institution. The data collection instrument used consists of 13 closed and multiple-choice questions. The result is the verification of the hypothesis that considers that professional training ensures the development of academic support personnel by facilitating the performance of their functions through new skills, motivation, relevant information and communication.

It was verified that the female sex predominates in the staff and with respect to age, most of the staff is over 40. Regarding the importance of training for progress in the workplace, the staff agrees on its need. The characteristics of the staff's relationship with the institution are shown to be very good. Finally, staff show a positive attitude toward training.

Keywords: Training, support staff, personal development.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	2
ESTADO DE LA CUESTIÓN	3
PROBLEMA.....	5
HIPÓTESIS	5
CAPÍTULO I.....	6
El rol de la capacitación en el desarrollo laboral dentro de las organizaciones....	6
Plan de carrera.....	8
Ciclo de un Programa de Desarrollo Profesional	9
CAPÍTULO II.....	12
Recursos humanos en las organizaciones en la Universidad Nacional de Cuyo	12
Factores clave de éxito.....	17
Antecedentes	18
CAPITULO III.....	19
La capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico	19
.....	19
OBJETIVOS	25
Objetivo General.....	25
Objetivos específicos.....	25
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	26
DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
Población	27
Unidad de análisis	27
Criterios de inclusión/exclusión y eliminación.....	27
Criterios de eliminación	27
Instrumento de recopilación de datos	28

Tratamiento de los datos	28
RESULTADOS	29
CONCLUSIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES	43
ANEXO	48
Instrumento de recopilación de datos	48
Encuesta	48

INTRODUCCIÓN

Se dice que la capacitación además de aumentar la productividad y eficiencia del equipo promueve desde la innovación, el liderazgo o la retención de talento hasta un ambiente de trabajo más positivo.

El desarrollar la capacitación implica planearla estratégicamente y que también deberá estar alineada a la planeación estratégica, es decir, que los objetivos y estrategias en que se base, deberán ser parte de los mismos objetivos y planes organización. Se debe planear la vida y carrera del personal, es decir, si la estrategia competitiva en la que se ha basado la empresa ha sido su fuerza el personal de piso, entonces deberán tomarse todas las precauciones necesarias para evitar que estos abandonen la institución o se los lleve la competencia y la forma de hacerlo es, haciéndolos crecer profesional y económicamente a la par con la organización (Cota Luévano & Rivera Martínez, 2016).

Se debe reconocer el trabajo que desarrollan los empleados Implementando programas de reconocimiento de su antigüedad y desempeño otorgándole beneficios para una mayor motivación, la importancia de la capacitación radica en lo siguiente:

1. Ayuda a la organización, conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
2. Ayuda al individuo, da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en prácticas las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
3. Ayuda a las relaciones en el grupo de trabajo, fomenta la cohesión en ellos, mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida (Chiavenato I. , 2007).

Para un Técnico en Gestión y Administración de Instituciones Universitarias este tema es importante porque el personal de apoyo académico requiere un desempeño

eficiente y eficaz, lo cual dará por resultado la efectividad, a su vez esto se traduce en poder hacer el trabajo de la mejor manera posible optimizando tiempo y recursos.

Por los motivos expresados en los párrafos precedentes se decide llevar a cabo un trabajo de investigación sobre “La importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico. Caso: Delegación San Rafael de la Facultad de Ciencias Económicas e Instituto tecnológico Universitario” el período de tiempo en que se llevó a cabo el estudio fue Junio – agosto 2024.

JUSTIFICACIÓN

Se considera necesaria la capacitación permanente en el personal de apoyo académico, gran parte del apoyo es realizado por el personal de Mesa de Entradas ya que se abarcan diversas tareas que van más allá del trabajo específico de la categoría asignada. Es oportuno mencionar que cada categoría tiene tareas asignadas según el Decreto 366/06. Convenio Colectivo de Trabajo Para el Sector no Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, divididos en tramos y agrupamientos.

Se considera indispensable la actualización constante, ya que las demandas en el área son permanentes, con el fin de mejorar el funcionamiento general, lograr capacitación adecuada y agilizar los procedimientos.

Este trabajo se vuelve fundamental porque permite reconocer el valor que representa el desempeño del personal de apoyo académico.

Día a día el personal de apoyo académico contribuye en una comunidad formada por académicos, profesionales, estudiantes y graduados, donde muchas personas que piensan distinto ponen a prueba su conocimiento para generar ideas que tienen la potencialidad de llegar rápidamente a la sociedad. El posicionamiento epistemológico desde el que se presenta el proyecto lleva a enfocarse en la capacitación, desarrollo y competencias como así también el esfuerzo y deseo permanente de aprender.

Se entiende a la capacitación en la administración pública como la posibilidad de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar

general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades. En este sentido el término competencia es considerado formación continua en el “saber hacer”; como el desarrollo de “capacidades más generales que permiten hacer frente a la variedad de tareas y la toma de decisiones adaptadas en tiempo real (Llosa, 2017)

ESTADO DE LA CUESTIÓN

En el año 1993 el Departamento del Interior de los Estados Unidos de América Servicio de Parques Nacionales, editó un Manual Para la Capacitación del Personal de Áreas Protegidas. En el expresa, “El Servicio de Parques Nacionales de los Estados Unidos de América (**USNPS**) ha sido activo durante varias décadas en la capacitación de personal de áreas protegidas en todo el mundo, particularmente en el Caribe y América Latina.

El Servicio cree firmemente que la capacitación constituye un componente esencial en los esfuerzos de fortalecimiento institucional necesarios para el desarrollo de parques nacionales y otras áreas protegidas en cualquier país que intente manejar su patrimonio natural. El objetivo principal de este Manual es proporcionar un Curriculum que sirva de base para el desarrollo de un programa permanente de entrenamiento sistemático y progresivo, para los sistemas de áreas protegidas en América Latina. Este manual ha sido diseñado para ser usado por personas interesadas en la organización de cursos de entrenamiento y capacitación para el personal de campo y de oficina de las áreas protegidas: capacitadores, jefes de programas de capacitación, instructores, etc. (Departamento del Interior de los Estados Unidos de America, 1993)

Chávez Yépez, HF y Navarrete Villota, MJ. en el año 2018 llevaron a cabo un estudio sobre “La capacitación del personal y el desempeño laboral” el tema de la capacitación del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A ciudad de Ambato. El objetivo del trabajo fue encontrar las necesidades de capacitación, así como las propuestas para el fortalecimiento del desempeño laboral. Para el proceso investigativo, se consideró como punto de partida, el estudio de los factores que inciden en el problema (causas y efectos), así como los

antecedentes que conforman los fundamentos teóricos; el diagnóstico en la población y muestra para conocer y determinar indicadores del desempeño laboral, que permitan elaborar alternativas como el diseño de un sistema integral de capacitación en la institución, para mejorar el desempeño laboral. La investigación cuenta con fuente bibliográfica y documental relacionada con las dos variables con el fin de obtener la fundamentación teórica, como base para el inicio del trabajo investigativo. La metodología que se utilizó para la presente investigación fue en un enfoque cualitativo y cuantitativo, y el análisis de datos fue realizado en Megamaxi a 100 colaboradores que corresponden a la muestra representativa del total de empleados que se encuentran en la empresa. La recolección de datos se realizó mediante encuestas utilizando como herramienta cuestionario, donde se pudo establecer la correlación entre las dos variables, la capacitación y el desempeño laboral. Se propone establecer procesos en cuales se deben cumplir diferentes etapas, poniendo énfasis en el desarrollo humano y social, en donde se plantea el perfeccionamiento de su recurso en procesos básicos de inducción, plan de carrera, evaluación, capacitación y formación continua de sus colaboradores, a la par con las estrategias y el desarrollo de institucional, en donde se debe generar una comunicación eficaz y efectiva para fortalecer la consecución de los objetivos (Chávez Yépez, & Navarrete Villota, 2018)

Diego Mauricio Bonilla Jurado· Reina María Macero Méndez, Eugenio Rafael Mora Zambrano, el año 2018 publicaron en la revista “Conrado” un artículo sobre “La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato” expresando que los planes de capacitación tienen una importancia significativa en la gestión administrativa del personal administrativo y trabajadores, este efecto se mide en relación a los conocimientos que el personal administrativo y trabajadores adquieren en la medida que demandan capacitación y asisten a los cursos que se imparten.

La inadecuada capacitación al personal administrativo y los colaboradores de las distintas dependencias de la Universidad Técnica de Ambato, al estar desorientados y con conocimientos de sus actividades desactualizadas, determinan la aparición de aspectos perjudiciales al clima laboral (conflictos interpersonales, estrés, improductividad) que juegan un papel negativo al momento del normal desarrollo de sus actividades tanto genéricas como específicas. El desconocimiento de las actividades a realizarse en el puesto

de trabajo, es producto de una deficiente capacitación e ineficiente inducción al puesto de trabajo, por parte del personal calificado y encargado de dicha actividad. La información que se presenta como población en este estudio es todo el personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica de Ambato, que son a los que van dirigidos los cursos (Bonilla Jurado y otros, 2018).

Rengifo Maco, Rina Mercedes, analizaron el Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. Se llevó a cabo sobre una población de 120 trabajadores administrativos, la muestra probabilística consideró 92 trabajadores administrativos, en los cuales se ha emplearon las variables: Capacitación y Desempeño Laboral. Se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que se tiene como procedimiento general y unitario al método científico. El diseño es no experimental, correlacional, transversal. El muestreo fue aleatorio. Para la validez de los instrumentos de investigación se aplicó la validez de contenido, mediante el juicio de expertos y para la fiabilidad de estos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach. En la investigación se determinó, que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017 (Rengifo Maco, 2018).

PROBLEMA

¿Cuál es la importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico?

HIPÓTESIS

La capacitación profesional asegura el desarrollo del personal de apoyo académico al facilitar el desempeño de sus funciones a través de nuevas competencias, motivación, información pertinente y comunicación.

CAPÍTULO I

El rol de la capacitación en el desarrollo laboral dentro de las organizaciones

La gestión de talento humano es un elemento fundamental en el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización de las capacidades del ser humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones (Sanchez & Garcia, 2021).

El talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de la globalización (Bonnet, 1993).

Se denomina recursos humanos: “al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización”. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización (CALDERA, 2007).

La gestión de los recursos humanos se considera como la administración encargada de aprovechar al máximo el recurso humano con el que cuenta la empresa, para la gestión de talento humano se define como “aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa” (Mallar, 2010)

En las organizaciones educativas (de servicio), el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, en función de los propósitos organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente (Celis de Soto, 2006).

Diferentes autores han planteado que aun cuando "...los activos financieros, el equipamiento y la planta física son también recursos necesarios, los recursos humanos proporcionan la chispa creativa y productiva..." "...los recursos humanos no son unidades económicas intercambiables que puedan insertarse en un puesto de trabajo definido de manera estrecha, no obstante, resultan esenciales para el éxito de toda organización. (Milkovich & Boudreau, 1994).

Se hace necesario tener presente que, dentro de la gestión de recursos humanos, se deben tomar en cuenta las funciones principales de la gestión con los siguientes indicadores: (Milkovich & Boudreau, 1994)

- 1) Planificación, reclutamiento y selección de personal.
- 2) Desarrollo de recursos humanos.
- 3) Remuneración e incentivos.
- 4) Seguridad e higiene.
- 5) Relaciones con los empleados y relaciones laborales.
- 6) Investigación de recursos humanos.

Ahora bien, en las organizaciones de servicio, entre ellas las educativas, el proceso de formación y desarrollo de carrera del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, a fin de lograr las metas organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas o planes integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo de recursos humanos en función de requerimientos personales y organizacionales (de Soto, 2006).

Lo anteriormente planteado se logra a través de estrategias de acción permanente enmarcadas en un "plan de carrera", el cual debe contener etapas sucesivas de acción, de manera sostenida y permanente, quienes establecen cuatro etapas en el desarrollo de un plan de carrera, estas etapas son (Rue., 1996).

Plan de carrera

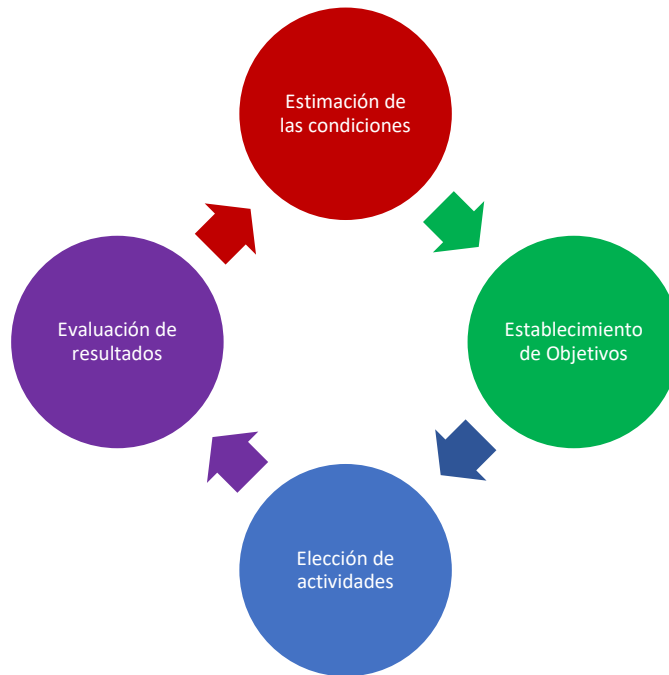
- 1) Valoración por el individuo, de sus capacidades, intereses y objetivos de carrera.
- 2) Valoración de la organización, de las capacidades y potencialidades del individuo.
- 3) Comunicación de las opciones y oportunidades de carrera existentes dentro de la organización.
- 4) Orientación sobre la carrera con el fin de establecer objetivos y planes realistas para su logro. Indistintamente del tipo de organización, ya sea de producción o de servicio, todo plan de carrera debe garantizar el cumplimiento de las etapas citadas, la diferencia estaría dada por la misión de la organización y por el propósito de su plan de carrera.

En una organización de servicio, la estimación de necesidades de capacitación depende de:

- a) el análisis organizacional,
- b) el análisis del perfil del cargo (tarea)
- c) el análisis del perfil profesional (conocimientos, habilidades, competencias).

Se evidencian claramente las cuatro fases que se deben cumplir para un programa de desarrollo profesional. La estimación de las condiciones externas de la organización y de los empleados, luego se hace la planificación donde se establecen los objetivos, pasando a una tercera fase que consiste en la elección de las estrategias y actividades requeridas, en base a la provisión de personal, ejecución del programa, compensación del empleado y relaciones laborales, por último, se evalúan los resultados (Milkovich & Boudreau, 1994).

Ciclo de un Programa de Desarrollo Profesional



Fuente: (Milkovich & Boudreau, 1994)

En las organizaciones de servicio está referido a la capacitación y desarrollo profesional y laboral. El proceso de selección y diseño de los programas de instrucción o de desarrollo de carrera implica establecer las condiciones que conducirán al logro de los objetivos, así como elegir el o los contenidos, seleccionar las estrategias y, determinar los recursos requeridos para su ejecución. El proceso de evaluación debe planificarse en función de los objetivos y debe ser parte integrante del análisis de necesidades subsecuentes para planificar programas futuros (Milkovich & Boudreau, 1994).

Podría afirmarse que el desarrollo de la carrera profesional se refiere a la evolución del trabajo del individuo a lo largo del tiempo y supone un progreso ascendente, es decir, avanzar en la carrera a lo largo de un período cronológico considerable. Generalmente se compara el desarrollo de carrera con el modelo psicológico y biológico del individuo: nacimiento, crecimiento, desarrollo y decadencia; por ello le llaman “etapas de carrera”, al respecto plantean “... las etapas de la carrera son fases de desarrollo que reflejan la magnitud de la experiencia de trabajo de una persona” Estos autores delimitan las siguientes etapas de desarrollo de carrera (Celis de Soto, 2006).

Exploración: En esta etapa el adulto joven explora las actividades, intenta desempeñar diferentes roles de trabajo, define sus intereses y habilidades, construye las habilidades por medio de la educación y la formación y reduce su dependencia.

Establecimiento: El individuo aprende sus propias capacidades, así como las de organización, de pertenencia y de los compañeros de trabajo, a través del intercambio de información acerca del desempeño del cargo.

Mantenimiento: El individuo pasa a ser un miembro importante de la organización. La organización depende del conocimiento y la experiencia acumulada del individuo, el cual se convierte en apoyo de los empleados de nuevo ingreso.

Descenso: En esta etapa descende la participación y la influencia en el trabajo y está directamente relacionada con los últimos años de la carrera.

Desde hace décadas viene avanzando el proceso de modernización de las administraciones públicas. Es sabido que este empeño requiere la presencia de funcionarios que ofrezcan servicios eficientes, eficaces, transparentes y responsables, además de un trato digno a los ciudadanos; directivos capaces de asumir como objetivo primordial la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Por dicha razón, hace algún tiempo, irrumpe en el centro de atención de investigadores, consultores y profesores de las disciplinas de las “Ciencias Administrativas” la cuestión de cómo lograr que los funcionarios públicos brinden servicios de cada vez más calidad. La proposición unánime apunta hacia la necesidad de una adecuada evaluación del desempeño de los servidores públicos; sin embargo, la práctica ha demostrado que existen grandes dificultades para su apropiada ejecución (García-Vallejo & Llor-Carvajal I, 2020)

Distintos autores exponen su concepción acerca de lo que significa la evaluación del desempeño quienes conciben como tal el proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora (Rue., 1996). Hay quienes consideran que es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los

empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales (Aduna Mondragón y otros, 2007).

Las estrategias de capacitación de los colaboradores en las instituciones son fundamentales para lograr la eficiencia de los objetivos, y en esa medida se establece el valor del capital intelectual de las empresas. Surgen preguntas como ¿Por qué esta tan importante?, ¿Por qué capacitar periódicamente al personal? o de donde se genera el concepto de “capital Intelectual” y su relación directa con el cumplimiento de la misión y visión de las organizaciones. Es por ello por lo que este ámbito adquiere importancia, toda vez que en la actualidad la capacitación del capital humano es una de las principales respuestas a la necesidades que tienen las instituciones de contar con personal calificado y productivo que hagan parte fundamental en los procesos de cada una de las áreas de la organización y que a la vez generen valor a los productos o servicios que ofrecen al cliente (Rodriguez Beltran, 2015).

La globalización ha generado una necesidad fundamental de innovación y de herramientas para la competitividad de las organizaciones y esto se logra gracias al aporte intelectual de todos y cada uno de los miembros que laboran en ellas. Sin embargo, estos procesos se fundamentan principalmente en el conocimiento que se puede tener del entorno nacional o internacional de los productos o servicios que se ofrecen. En este caso es de vital importancia estar al día en los avances que ofrece la tecnología, nuevas investigaciones, nuevos procesos, nuevas formas de maximizar los rendimientos organizacionales minimizando los costos y otros factores que permiten que las organizaciones sean autosustentables y exitosas en el tiempo actual y futuro (Rodriguez Beltran, 2015).

CAPÍTULO II

Recursos humanos en las organizaciones en la Universidad Nacional de Cuyo

Los tiempos actuales, los cambios inesperados y turbulentos, el fenómeno de la globalización son todos los argumentos a los que se recurre cuando se pretende definir un modelo de organización, en este caso hablamos de la UNCuyo es por ello por lo que se sitúa a la responsabilidad social como un factor importante y clave en la gestión de los recursos humanos de las instituciones del siglo XXI (Flores, 2016).

Bajo esta premisa es que se considera que, en la medida en que la gestión de los recursos humanos, las personas cumplen un papel relevante en el desarrollo competitivo de las organizaciones. La gestión de los recursos humanos ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador, por lo tanto, se puede decir que la misma se encuentra enmarcada en un esfuerzo colectivo tendiente a gestionar capacidades tales como: confianza, compromiso, creatividad, inventiva y solidaridad (Flores, 2016).

Las revoluciones tecnológicas acaecidas en los últimos 30 años configuraron un territorio súper conectado, complejo y competitivo. La escena es hoy, la escena mundial. Precisamente ello hace que las empresas y organizaciones deban desarrollar todos los recursos existentes en pos de conjurar la incertidumbre, generar nuevas ventajas competitivas y desarrollar el pensamiento creativo para encontrar nuevas formas de llevar a cabo el negocio que les permita conservar y/o acrecentar su lugar en un mercado cada vez más despiadadamente competitivo. Como lo sostuvo en innumerables oportunidades Edward de Bono, en un mercado en el que prácticamente todo se copia y comoditiza, lo único que nos diferencia es la creatividad, el único recurso no comoditizable que nos resta. Es por eso que resulta imprescindible promover el pensamiento creativo en la construcción de los futuros porvenires de las organizaciones (Facultad de Filosofía y Letras Universidad Nacional de Cuyo, 2024).

Son tres los aspectos que fundamentan la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones: (Chiavenato A. , 2004)

- Son seres humanos, los cuales están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: son elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos.

- Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.

Estas condiciones son las que dejan en evidencia la preponderancia que existe en las personas y por ende en la gestión de ellas en las organizaciones, donde es imprescindible que aquellos que se comprometan a direccionarla conozcan sus capacidades, sus compromisos y su nivel de responsabilidad. Dado que la formación conlleva todo un proceso que permite ayudar a las personas en el desarrollo de sus capacidades en beneficio de un desempeño y mejoramiento en sus actividades laborales para el logro de mejores resultados (Chiavenato A. , 2004).

La organización de una institución requiere de planes estratégicos sin embargo dichas estrategias en manos de personas capacitadas redundan en mayor productividad y competitividad en la consecución de sus planes.

Finalmente, se hace necesario aclarar que la gestión en su condición de actor protagónico en las actividades de la organización, debe asumir el compromiso que tiene la institución en el desarrollo de la responsabilidad social entendiendo a esta como la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la institución hacia sus actores, y en especial hacia la sociedad en general (Gaete Quezada, 2008).

Entendiendo a las instituciones como organizaciones de gran impacto social, conlleva a entender que su puesta en práctica conduce a las organizaciones a desarrollar una visión holística de futuro, en la que no sólo está incorporada la comunidad y sus trabajadores sobre la cual se asientan, sino también su país o su sociedad, poniendo el acento en una institución que promueva el liderazgo contribuyendo a alcanzar la misión que dicha institución tiene (Alegre y otros, 2022).

Los recursos humanos tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales; son factores que hacen a las organizaciones productivas y competitivas y, por ende, exitosas, de allí la importancia de desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo y, comprometido con el futuro de la organización (Montoya Agudelo y otros, 2016).

En las organizaciones educativas, el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, en función de los propósitos organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente (Celis de Soto, 2006).

Diferentes autores han planteado que aun cuando "...los activos financieros, el equipamiento y la planta física son también recursos necesarios, los recursos humanos proporcionan la chispa creativa y productiva..." "...los recursos humanos no son unidades económicas intercambiables que puedan insertarse en un puesto de trabajo definido de manera estrecha, no obstante, resultan esenciales para el éxito de toda organización (Milkovich & Boudreau, 1994).

En efecto, los recursos humanos son los elementos que hacen a las estructuras beneficiosas y profesionales y por ende exitosas, de allí que resulte importante desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de personal bien capacitado, competente, actualizado, con condición adecuada hacia el trabajo y comprometido con el futuro de la organización (identidad y pertenencia organizacional), por

lo que se deben fijar claramente, por una parte, el objetivo al cual se dirige la gestión de sus recursos humanos y, por la otra, la función de recursos humanos que cumplirá la organización (Celis de Soto, 2006).

La Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo) es la más grande del centro oeste de Argentina con cerca de 5000 puestos de trabajos y múltiples enlaces hacia otras redes institucionales y la propia Internet (UNCuyo:, 2012). En un trabajo anterior presentado en TICAL 2011 (Cutuli, y otros, 2011) los autores describieron las características de la red de la Universidad, se hizo énfasis en la seguridad de esta y se analizaron las diferentes herramientas de seguridad implementadas.

Los filósofos griegos, como por ejemplo Platón y Aristóteles han tenido una gran transcendencia en el desarrollo de la psicología y en el estudio de la motivación, sin embargo, diferían bastante en sus puntos de vista acerca de las mismas. Platón, entre uno de sus aportes al tema, sostenía la idea que, en la vida tal como la conocemos coexistían dos mundos. Por un lado, el mundo de los sentidos (cuerpo), y por el otro, el mundo de las ideas (alma) el cual era contrapuesto al de los sentidos. En particular, el filósofo le daba más importancia al mundo de las ideas (alma), debido a que consideraba que la experiencia física de las personas (todo lo relativo al cuerpo) no era suficiente para explicar todo lo que conocemos del mundo (Martín Carrión, 2021).

Un aporte fundamental de Platón fue considerar que el alma se encontraba dividida en tres dominios: la razón, el apetito y el espíritu, lo que en la actualidad se llamaría en psicología: cognición, motivación y emoción respectivamente. Él decía que la razón era la parte más importante del alma y que controlaba a las dos partes restantes de la misma, es decir, la motivación y la emoción eran subordinadas a la razón (cognición) (Martín Carrión, 2021).

Por su parte Aristóteles introdujo el concepto del libre albedrío, entendiéndose como éste, la capacidad de actuar libre y voluntariamente, sin verse obligado por ninguna necesidad que nos domine. Este concepto fue ampliamente aceptado en la antigüedad hasta que se vio fuertemente debilitado por la aparición de la corriente de pensamiento conocida como determinismo, la cual sugería que no existe el libre albedrío, sino que cada

comportamiento tiene siempre un antecedente, todo es resultado inevitable de causas previas, todo tiene una razón de ser, esa razón puede ser llamada motivación (Martín Carrión, 2021).

Cabe destacar que el determinismo es una teoría que tiene vigencia en la actualidad. Otro filósofo que realizó aportes al concepto de motivación fue Rene Descartes, el cual propuso el concepto del dualismo mente-cuerpo, el cual implicaba que el comportamiento humano podría ser entendido como una combinación de un alma libre y racional y de procesos automáticos del cuerpo. Sostenía que el hombre estaba impulsado por su propia alma (a través de la voluntad) y también por el cuerpo (a través del instinto). Su propuesta de que los procesos mecánicos e irracionales del cuerpo pudieran motivar el comportamiento bajo determinadas circunstancias supuso un contrapunto al énfasis puesto por Aristóteles en el libre albedrío. (Martín Carrión, 2021)

Para la gestión del posgrado, la Gestión del Conocimiento (GC) puede ser definida como la forma de dirección orientada a la maximización del rendimiento del capital intelectual, entendido éste como el conjunto de competencias institucionales distintivas, de carácter intangible, que permiten crear ventajas para la obtención de presupuestos mediante la colaboración comprometida de su comunidad y el uso de procesos en la producción, transmisión y transferencia de un conocimiento innovador. Se emplea este enfoque para articular el capital intelectual en los procesos de generación y difusión del conocimiento en estas organizaciones (Charue-Duboc, 2000).

El modo de conocimiento transdisciplinar se caracteriza porque el conocimiento se lleva a cabo en un contexto de aplicación. Hay heterogeneidad, es heterárquico y transitorio, responsable socialmente y reflexivo; incluye un conjunto de practicantes cada vez más amplio, temporal y heterogéneo, que colaboran sobre un problema definido dentro de un contexto específico y localizado. El conocimiento generado tiene la intención de ser útil para alguien (la industria, el gobierno o para la sociedad); su producción es el resultado de un proceso de mercado, pero que es socialmente distribuido. Los resultados se comunican a aquellos que han participado en su producción (Gibbons, M. y otros, 1994).

Factores clave de éxito

Entre los factores clave de éxito para la gestión del conocimiento en el posgrado se encuentran:

Administración del cambio. La gente tiene que cambiar profundamente la forma en que piensa, interactúa y aprende junto a las demás personas de la organización.

Confianza de los miembros en su organización. Se refiere a las instituciones, relaciones y normas que conforman la calidad y cantidad de las interacciones sociales de una sociedad (Florida y Tinagli, 2004).

Liderazgo del personal directivo. La gestión del conocimiento demanda un liderazgo de tipo transformacional, distribuido, ampliamente participativo, basado en resultados, que cuestione continuamente la manera de pensar y actuar de la organización y se comprometa con la innovación de los productos, procesos y servicios a partir del intercambio y el uso productivo del conocimiento que adquiera del entorno o genere internamente (Naranjo, 2011).

Creación de una cultura común de conocimiento. La existencia de una cultura colaborativa resulta esencial para el éxito de cualquier sistema de gestión del conocimiento, ya que durante la jornada laboral se producen aprendizajes informales y, en muchas ocasiones, inconscientes que resultan de vital importancia para la organización (conocimiento implícito).

Disponer de un soporte tecnológico estandarizado y común. Un componente del capital estructural es la infraestructura tecnológica y los sistemas de información. Estos elementos permiten acceder, crear y difundir documentos e ideas a través de dispositivos móviles, programas VPN computadora estandarizados y programas desarrollados a la medida, acceso a telecomunicaciones, empleo de Redes Privadas Virtuales (VPN), intranets e Internet.

Establecer un plan para la gestión del conocimiento. Algunas de sus etapas son: análisis del Capital Intelectual, análisis de requerimientos de las Tecnologías de la Información (TI), creación de un sistema de Gestión del Conocimiento (GC) y puesta en marcha de algunas actividades grupales ideadas para la GC (círculos de intercambio de conocimiento, análisis de mejores prácticas y casos de éxito).

Antecedentes

De acuerdo con Álvarez, Topete, Bustos y Chávez (2008), las instituciones de nivel posgrado enfrentan diversos desafíos en la transición hacia la sociedad del conocimiento:

- Introducir infraestructuras tecnológicas, o sea, redes donde pueda fluir el conocimiento.
- Formar técnicos profesionales para el mantenimiento fiable y seguro de esas redes.
- Facilitar a las personas que trabajan en dichas instituciones el acceso a esas redes (productores de conocimiento, los que están en la administración y los estudiantes).
- Tienen que modificar su organización para insertarse activamente en la sociedad del conocimiento.
- Tienen que convertirse en una institución red con una estructura organizativa adecuada a ese carácter reticular de red de conocimiento administrativo y, por supuesto, tienen que estar conectadas a otras instituciones con las cuales colaboren o compartan conocimiento o recursos.
- Que se articulen en consorcios de instituciones de posgrado nacionales e internacionales.
- Superar obstáculos culturales de formación del profesorado y personal de administración (incluidos los dirigentes y las autoridades académicas) de las instituciones de nivel posgrado. Se requiere enseñar a aprender.
- Romper la estructura organizativa por áreas de conocimiento, por centros de investigación monodisciplinarios y pasar a la interdisciplinariedad y al trabajo en equipo.
- Los directivos de las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen que saber lo que es gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos, formación y dirección de equipos. Las características de los líderes de las instituciones de nivel posgrado son: tener prestigio, ser capaces de comunicar a sus colaboradores, tener habilidades de gestión de recursos humanos para manejar aspectos emocionales y de resolución de conflictos.

CAPITULO III

La capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico

Es para destacar que una importante fuente de motivación para cada persona surge cuando el trabajo es origen de aprendizaje, desarrollo humano y profesional. La participación de los trabajadores en este tipo de actividades preventivas es una buena manera de contribuir a desarrollar dicha motivación (Martín Carrión, 2021).

La formación es el instrumento fundamental para que las personas mejoren aptitudes y actitudes en el trabajo, y es esencial en los procesos de mejora. El desarrollo personal y profesional de las personas, que son necesarios para sentirse intelectualmente activas, requiere de formación permanente. Expresado en otras palabras, la organización debería estar en un continuo aprendizaje.

En general, no hay una diferencia clara entre los conceptos de formación, capacitación y entrenamiento, inclusive suelen utilizarse como sinónimos: (Zarain y Perazzo, 2021)

Formación: es el desarrollo intelectual o nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia. La formación se equipara a la educación, es más amplia y contiene dentro de sí a la capacitación y al entrenamiento. La formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados.

Capacitación: es la preparación de una persona para dotarla de conocimientos para ejecutar y desarrollar tareas dentro del ámbito laboral específicos.

Entrenamiento: es de corto plazo. Orientado usualmente a que las personas desarrollen destrezas y habilidades en un determinado puesto de trabajo.

Entre ambos conceptos existe una leve diferencia, la capacitación se centra en dotar de conocimientos y el entrenamiento en desarrollar habilidades.

Estos conceptos son relevantes a la hora de comunicar las actividades de capacitación.

Se hace necesario tener presente que, dentro de la gestión de recursos humanos, se deben tomar en cuenta las funciones principales de la gestión con los siguientes indicadores: Planificación, reclutamiento y selección de personal, desarrollo de recursos humanos, remuneración e incentivos, relaciones con los empleados y relaciones laborales, investigación de recursos humanos (Jara Martínez y otros, 2018).

Ahora bien, en las organizaciones educativas, el proceso de alineación y desarrollo de carrera del personal debe estar en función de provocar el crecimiento académico, el valor individual y profesional, el desempeño laboral, a fin de lograr las metas organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas o planes integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo de recursos humanos en función de requerimientos personales y organizacionales (Garbanzo-Vargas, 2015).

La capacitación no es en sí misma una fachada aislada de la formación, y la profesionalización, al contrario, está directamente relacionada con su formación y desarrollo profesional, por lo que la capacitación debe ser un proceso continuo y permanente que responda a las exigencias personales y organizacionales.

Dentro de las organizaciones existe una preocupación constante por mejorar su posición y potenciar su desempeño, en pos de asegurar su permanencia en el tiempo. El desarrollo organizacional es un enfoque que se orienta a trabajar en el cambio de las personas y los equipos, a la vez que toma el cambio cultural como fundamento para el cambio organizacional necesario que permita la sustentabilidad de la organización (McShane, & Young Von Glinow,, 2019)

Toda organización realiza una inversión al momento de desarrollar actividades de capacitación: una inversión en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradoras/es que necesariamente debería tener un impacto en el espacio laboral. Por esta razón, se vuelve imprescindible contar con datos que evidencien el retorno de esa acción de formación. Además, cuando se trata de un organismo público, la capacitación de las/os trabajadoras/es –como toda política pública– requiere de una evaluación que permita rendir cuentas a la sociedad. Las evaluaciones de transferencia de conocimientos son una herramienta útil para generar información sobre la utilidad de la formación para el puesto de trabajo (Miceli y otros, 2021).

La capacitación por sí sola no genera un cambio, sino que además hay múltiples factores individuales y organizacionales que influyen en el proceso. Por esta razón es que se vuelve necesario poner bajo la lupa de manera integral los planes de formación laboral, y evaluar no solo el entrenamiento en sí mismo, sino también su efecto a corto, mediano y largo plazo. Entre 2019 y 2020 la Escuela de Educación de la Universidad Austral llevó adelante un trabajo de consultoría con el fin de elaborar un procedimiento para la medición de la transferencia de la capacitación al puesto de trabajo. Esta labor fue realizada para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (**EFS**) que conforman la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (**OLACEFS**) (Miceli y otros, 2021).

La OLACEFS es un organismo internacional que se define como autónomo, independiente y apolítico. Fue conformado en 1963 con el propósito de generar un ámbito de cooperación e intercambio de experiencias en relación con la función de fiscalización y control gubernamental. Entre sus servicios se encuentran la investigación aplicada, la asistencia técnica y la capacitación especializada. En relación con esta última, la Organización conformó el Grupo Fuerza «Instrumentos de Medición de Impacto» liderado por la EFS de la Argentina, con el propósito de trabajar en conjunto con una institución educativa para desarrollar un procedimiento que pueda dar cuenta de la aplicación de los conocimientos y habilidades impartidos en los cursos que brinda (Miceli y otros, 2021).

La gestión del apoyo administrativo a la Gestión del Conocimiento (GC) puede ser definida como la forma de dirección orientada a la maximización del rendimiento del capital

intelectual, entendido éste como el conjunto de competencias institucionales distintivas, de carácter intangible, que permiten crear ventajas para la obtención de presupuestos mediante la colaboración comprometida de su comunidad y el uso de procesos en la producción, transmisión y transferencia de un conocimiento innovador. Se emplea este enfoque para articular el capital intelectual en los procesos de generación y difusión del conocimiento en estas organizaciones (Miceli y otros, 2021).

El modo de conocimiento transdisciplinar se caracteriza porque el conocimiento se lleva a cabo en un contexto de aplicación. Hay heterogeneidad, es heterárguico y transitorio, responsable socialmente y reflexivo; incluye un conjunto de practicantes cada vez más amplio, temporal y heterogéneo, que colaboran sobre un problema definido dentro de un contexto específico y localizado. El conocimiento generado tiene la intención de ser útil para alguien (la industria, el gobierno o para la sociedad); su producción es el resultado de un proceso de mercado, pero que es socialmente distribuido. Los resultados se comunican a aquellos que han participado en su producción (Gibbons, M. y otros, 1994).

Entre los factores clave de éxito para la gestión del conocimiento en el posgrado se encuentran:

- **Administración del cambio.** La gente tiene que cambiar profundamente la forma en que piensa, interactúa y aprende junto a las demás personas de la organización.
- **Confianza de los miembros en su organización.** Se refiere a las instituciones, relaciones y normas que conforman la calidad y cantidad de las interacciones sociales de una sociedad (Florida & Tinagli, 2004).
- **Liderazgo del personal directivo.** La gestión del conocimiento demanda un liderazgo de tipo transformacional, distribuido, ampliamente participativo, basado en resultados, que cuestione continuamente la manera de pensar y actuar de la organización y se comprometa con la innovación de los productos, procesos y servicios a partir del intercambio y el uso productivo del conocimiento que adquiera del entorno o genere internamente (Rojas Lindarte & Vera Guerrero).

- **Creación de una cultura común de conocimiento.** La existencia de una cultura colaborativa resulta esencial para el éxito de cualquier sistema de gestión del conocimiento, ya que durante la jornada laboral se producen aprendizajes informales y, en muchas ocasiones, inconscientes que resultan de vital importancia para la organización (conocimiento implícito). (Rojas Lindarte & Vera Guerrero)

- **Disponer de un soporte tecnológico estandarizado y común.** Un componente del capital estructural es la infraestructura tecnológica y los sistemas de información. Estos elementos permiten acceder, crear y difundir documentos e ideas a través de dispositivos móviles, programas VPN computadora estandarizados y programas desarrollados a la medida, acceso a telecomunicaciones, empleo de Redes Privadas Virtuales (VPN), intranets e Internet (Rojas Lindarte & Vera Guerrero).

- **Establecer un plan para la gestión del conocimiento.** Algunas de sus etapas son: análisis del Capital Intelectual, análisis de requerimientos de las Tecnologías de la Información (TI), creación de un sistema de Gestión del Conocimiento (GC) y puesta en marcha de algunas actividades grupales ideadas para la GC (círculos de intercambio de conocimiento, análisis de mejores prácticas y casos de éxito). (Rojas Lindarte & Vera Guerrero)

De acuerdo a Álvarez, Topete, Bustos y Chávez (2008), las instituciones de nivel posgrado enfrentan diversos desafíos en la transición hacia la sociedad del conocimiento:

- Introducir infraestructuras tecnológicas, o sea, redes donde pueda fluir el conocimiento.
- Formar técnicos profesionales para el mantenimiento fiable y seguro de esas redes.
- Facilitar a las personas que trabajan en dichas instituciones el acceso a esas redes (productores de conocimiento, los que están en la administración y los estudiantes).
- Tienen que modificar su organización para insertarse activamente en la sociedad del conocimiento.
- Tienen que convertirse en una institución red con una estructura organizativa adecuada a ese carácter reticular de red de conocimiento administrativo y, por supuesto,

tienen que estar conectadas a otras instituciones con las cuales colaboren o compartan conocimiento o recursos.

- Que se articulen en consorcios de instituciones de posgrado nacionales e internacionales.

- Superar obstáculos culturales de formación del profesorado y personal de administración (incluidos los dirigentes y las autoridades académicas) de las instituciones de nivel posgrado. Se requiere enseñar a aprender.

- Romper la estructura organizativa por áreas de conocimiento, por centros de investigación monodisciplinarios y pasar a la interdisciplinariedad y al trabajo en equipo.

- Los directivos de las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen que saber lo que es gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos, formación y dirección de equipos. Las características de los líderes de las instituciones de nivel posgrado son: tener prestigio, ser capaces de comunicar a sus colaboradores, tener habilidades de gestión de recursos humanos para manejar aspectos emocionales y de resolución de conflictos.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico.

Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas del personal.
- Establecer la importancia que le otorga el personal a la capacitación en el desarrollo laboral dentro de las organizaciones.
- Determinar las características de la relación del personal con la institución.
- Especificar la actitud del personal frente a la capacitación.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable compleja	Dimensión	Indicadores	Categorías
La importancia de la capacitación profesional para el desarrollo del personal de apoyo académico	Sociodemografica	Sexo	Femenino Masculino
		Edad	21 a 30 31 a 40 Mas de 40
		Estado civil	Soltero/a Casado/a Unión de hecho
		Maximo nvel de estudios alcanzados	Secundario Universitarios Especializaciones
		Se halla proxima a la edad jubilatoria	Si No
	Posición personal frente a la capacitación	Como define a su relación con la institución	Muy buena Buena Regular
		Como define a su relación con sus compañeros	Muy buena Buena Regular
		Recibe capacitación sobre la realización de sus tareas	Mucho Poco Nada
		Considera necesaria la capacitación	Mucho Poco Nada
		Las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en su remuneración	Mucho Poco Nada
		Las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en puesto	Mucho Poco Nada
	Actitudinal	Le interesa participar en cursos de capacitación	Mucho Poco Nada
		Le interesa diseñar cursos de capacitación	Mucho Poco Nada

DISEÑO METODOLÓGICO

Para el presente trabajo de investigación se adopta un diseño descriptivo, transversal y cuantitativo.

Población

Estuvo constituida por 23 personas que se encuentran desarrollando tareas en el área de apoyo académico

Unidad de análisis

Cada una de las empleados/as que acepto participar de las encuestas

Criterios de inclusión/exclusión y eliminación

Criterios de inclusión

- Que haya aceptado participar de la encuesta
- Que pertenezca al plantel de apoyo académico
- Que tenga al menos un año de antigüedad en el desempeño de sus funciones.

Criterios de exclusión

- Que no desarrolle tareas en el área de apoyo académico
- Que no desee participar del estudio.

Criterios de eliminación

- Que habiendo aceptado participar de la encuesta no se halle presente en el momento de llevarla a cabo.
- Planillas de encuesta ilegibles o mal cumplimentadas.

Instrumento de recopilación de datos

Se diseñó una encuesta que consta de 13 preguntas politómicas.

Tratamiento de los datos

Una vez completada la encuesta se procederá a su vuelco en una matriz de datos confeccionada en Excel, en base a los datos totales obtenidos se procederá a confeccionar las tablas y gráficos con los análisis correspondientes que permitirán arribar a la conclusión.

RESULTADOS

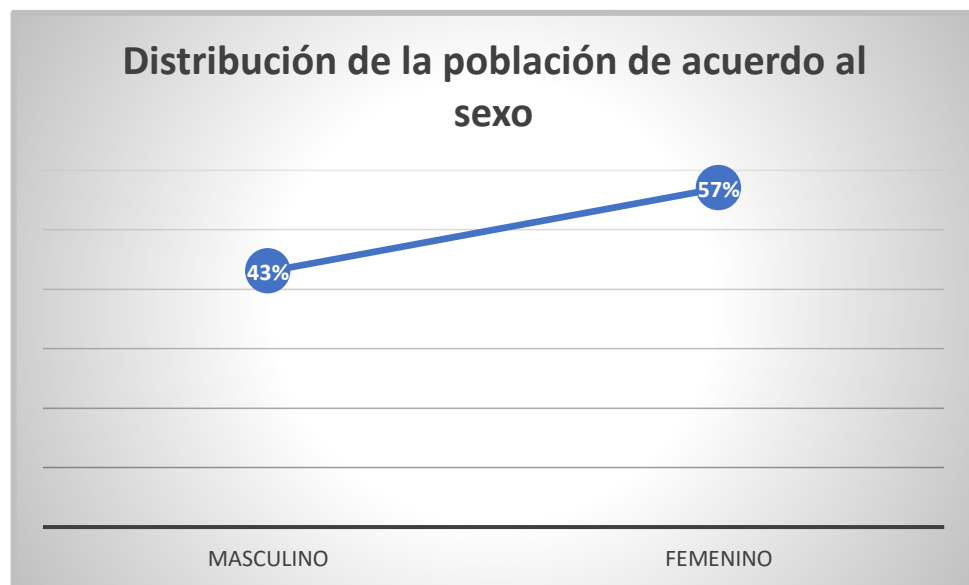
Tabla N°01

Distribución de la población de acuerdo con sexo

01.- Sexo	f.a.	%
Masculino	10	43%
Femenino	13	57%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-Agosto 2024

Gráfico de la tabla N°01



Análisis

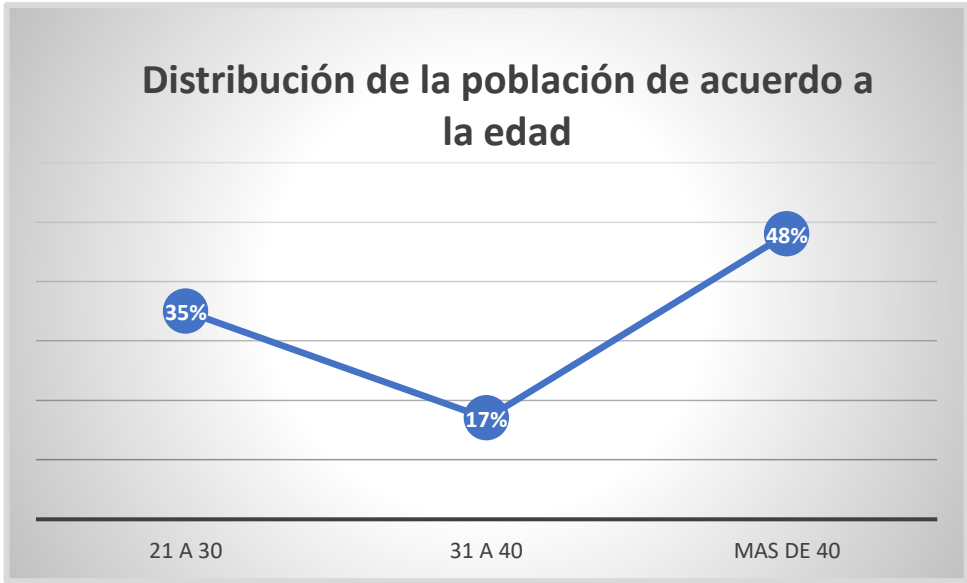
Del 100% de la unidades de análisis encuestadas se refleja un claro predominio el sexo femenino en la realización de las tareas administrativas.

Tabla N°02
Distribución de la población de acuerdo con la edad

02.- Edad	f.a.	%
21 a 30	8	35%
31 a 40	4	17%
Mas de 40	11	48%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°02



Análisis
Del 100% de las unidades de análisis encuestadas la mayor concentración etarea se da en los mayores de 40.

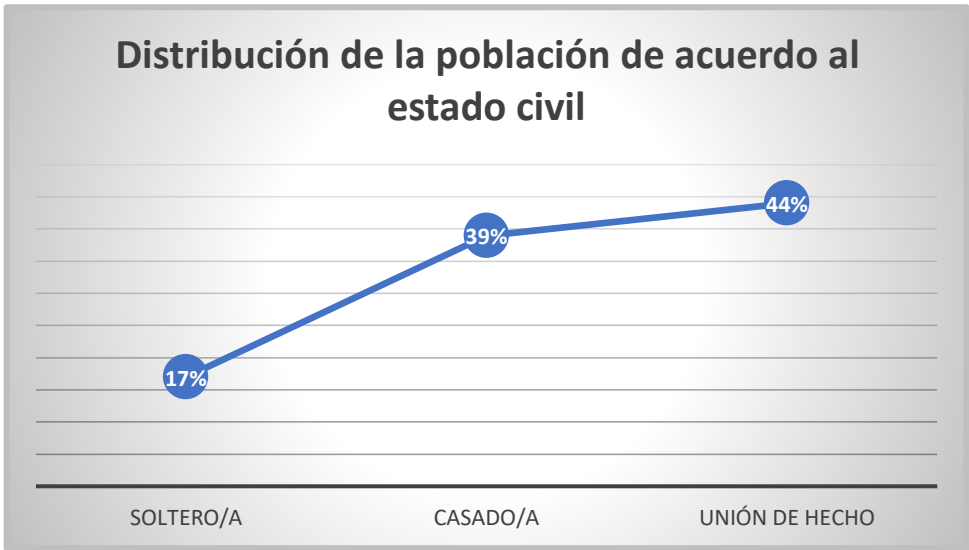
Tabla N°03

Distribución de la población de acuerdo con el Estado civil

03.- Estado civil	f.a.	%
Soltero/a	4	17%
Casado/a	9	39%
Unión de hecho	10	44%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°03



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas solo el 17% refiere ser soltero/a, el 39% casado/a y el 44% restante tener una unión de hecho.

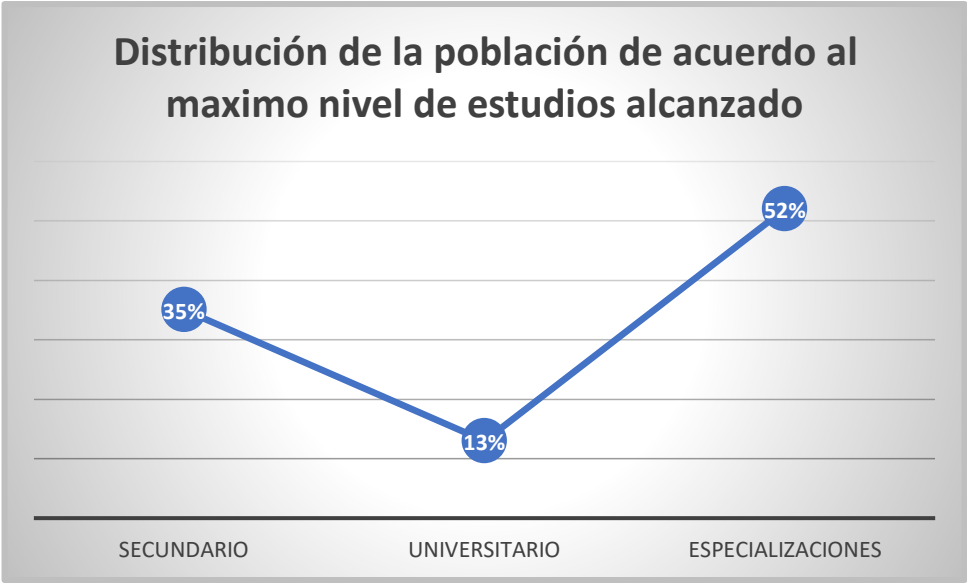
Tabla N°04

Distribución de la población de acuerdo con el Máximo nivel de estudios alcanzados

04.- Máximo nivel de estudios alcanzados	f.a.	%
Secundario	8	35%
Universitario	3	13%
Especializaciones	12	52%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°04



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas el 35% solo tiene título secundario, el 13% refiere tener título universitario y el 52% restante haber cursado distintos tipos de especializaciones vinculadas con la administración de instituciones.

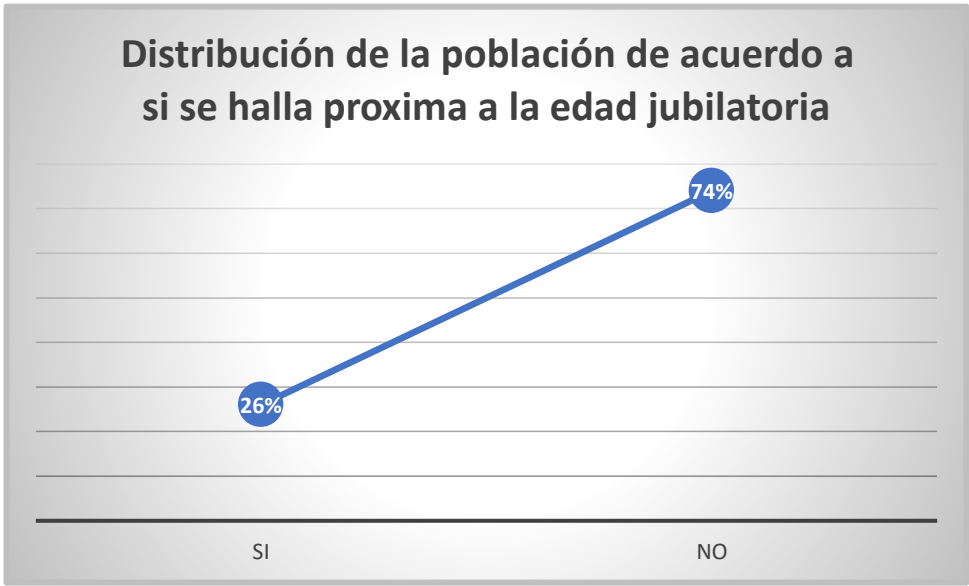
Tabla N°05

Distribución de la población de acuerdo con si se halla próxima a la edad jubilatoria

05.- ¿Se halla próxima a la edad jubilatoria?	f.a.	%
Si	6	26%
No	17	74%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-Agosto 2024

Gráfico de la tabla N°05



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas el 74% se halla próxima a la edad jubilatoria, es de destacar que este porcentaje puede parecer desmesurado, pero se debe a lo reducido de la población estudiada y además solo indica cercanía temporal a la jubilación no su inminencia.

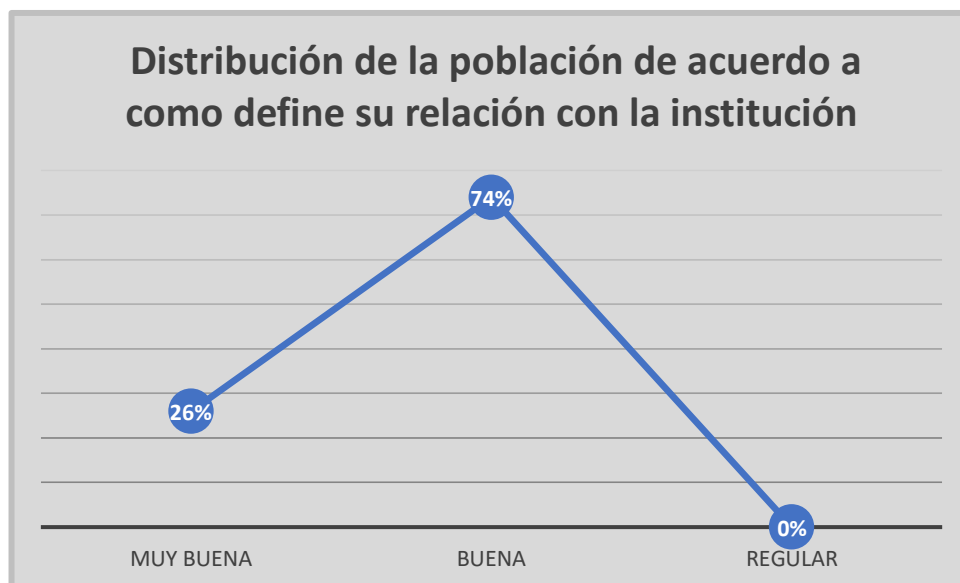
Tabla N°06

Distribución de la población de acuerdo a cómo define su relación con la institución

06.- ¿Cómo define su relación con la institución?	f.a.	%
Muy buena	6	26%
Buena	17	74%
Regular	0	0%
Total	17	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°06



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas se puede inferir que el hecho de existir un encuadre legal que se cumple más allá de la influencia de factores externos hace que la relación con la institución tenga una muy buena calidad

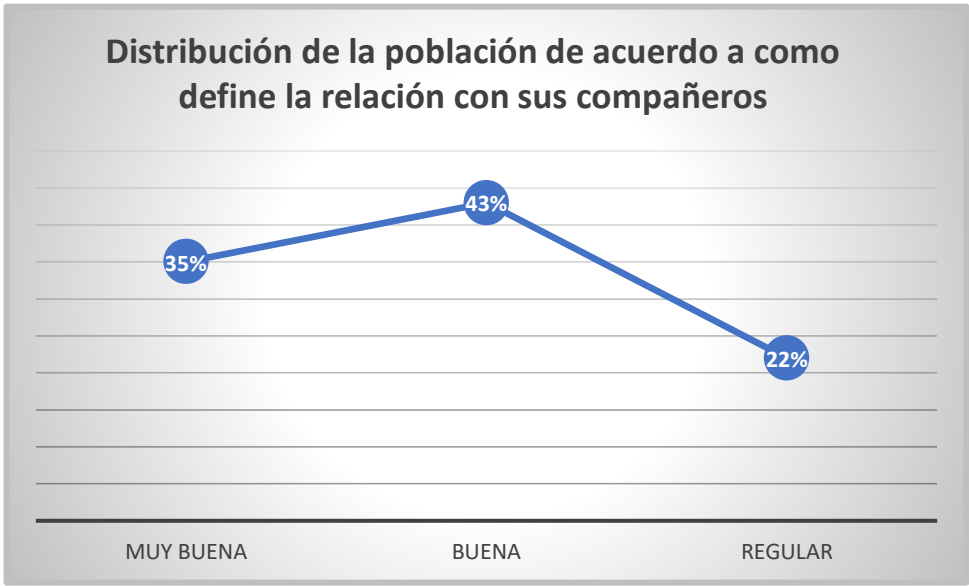
Tabla N°07

Distribución de la población de acuerdo a cómo define la relación con sus compañeros

07.- ¿Cómo define su relación con sus compañeros?	f.a.	%
Muy buena	8	
Buena	10	
Regular	5	
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°07



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas solo el 22% expresa que la relación con sus compañeros es regular, el 78% restante manifiesta que esta relación es muy buena o buena.

Tabla N°08

Distribución de la población de acuerdo a si recibe capacitación sobre la realización de sus tareas

08.- ¿Recibe capacitación sobre la realización de sus tareas?	f.a.	%
Mucho	23	100%
Poca		
Ninguna		
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Análisis

El 100% de las unidades de análisis encuestadas coincide en que recibe capacitación sobre la realización de sus tareas. Esto se da en un marco legal que establece reglas claras en este sentido.

Tabla N°09

Distribución de la población de acuerdo a si considera necesaria la capacitación

09.- ¿Considera necesaria la capacitación?	f.a.	%
Muy necesaria	23	100%
Poco necesaria		
No hay necesidad		
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Análisis

Al igual que en la tabla anterior, el 100% de las unidades de análisis encuestadas coincide en la necesidad de la capacitación para la realización de sus tareas. Esto se da en un marco legal que establece reglas claras en este sentido, capacitarse es necesario para poder desempeñarse con eficiencia y aumentar las posibilidades de desarrollar una carrera administrativa.

Tabla N°10

Distribución de la población de acuerdo a si considera que las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en su remuneración

10.- ¿Las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en su remuneración?	f.a.	%
Mucho	23	100%
Poca		
Ninguna		
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Análisis

El 100% de las unidades de análisis encuestadas coinciden en que a mayor capacitación mayores posibilidades de remuneración. Esto se da en un marco legal que establece reglas claras en este sentido.

Tabla N°11

Distribución de la población de acuerdo a si considera que las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en su puesto

11.- ¿Las capacitaciones que recibe significan mejoras en su puesto?	f.a.	%
Mucho	23	100%
Poca		
Ninguna		
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Análisis

El 100% de las unidades de análisis encuestadas coinciden en que a mayor capacitación mayores posibilidades mejoras en su puesto.

Tabla N°12

Distribución de la población de acuerdo a si le interesa participar en cursos de capacitación

12.- ¿Le interesa participar en cursos de capacitación?	f.a.	%
Mucho	23	100%
Poco		
Ningun interes		
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Análisis

El 100% de las unidades de análisis encuestadas coinciden en el interés en participar en cursos de capacitación.

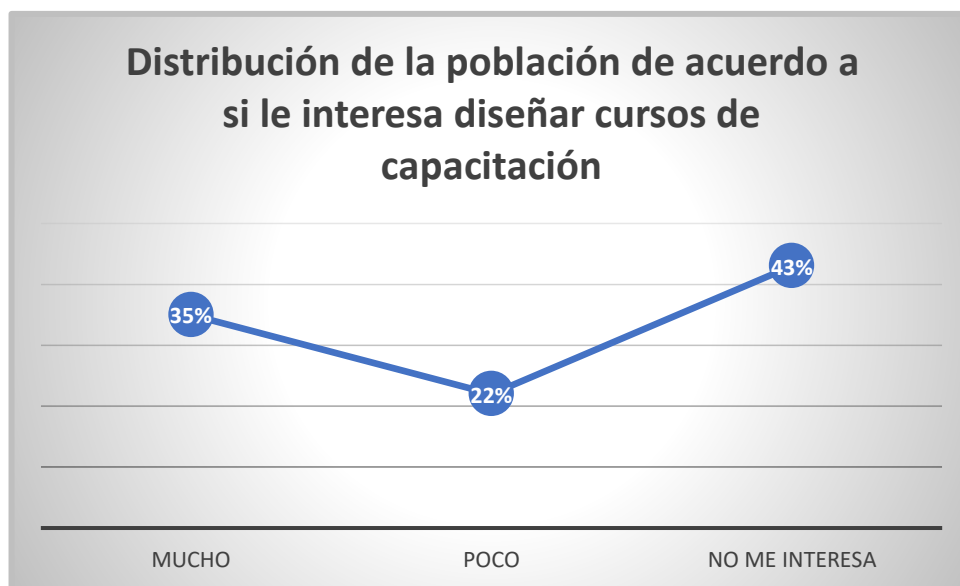
Tabla N°13

Distribución de la población de acuerdo a si le interesa diseñar cursos de capacitación

13.- ¿Le interesa diseñar cursos de capacitación?	f.a.	%
Mucho	8	35%
Poco	5	22%
No me interesa	10	43%
Total	23	100%

Fuente: datos obtenidos por las autoras en su lugar de trabajo durante el período junio-agosto 2024

Gráfico de la tabla N°13



Análisis

Del 100% de las unidades de análisis encuestadas solo el 35% manifiesta interés en diseñar cursos de capacitación.

CONCLUSIONES

Se verifico la hipótesis en lo que se refiere a que se considera que la capacitación profesional asegura el desarrollo del personal de apoyo académico al facilitar el desempeño de sus funciones a través de nuevas competencias, motivación, información pertinente y comunicación.

Se puede advertir que en el plantel del personal predomina el sexo femenino y respecto a la edad la mayor parte del personal tiene más de 40. En cuanto a la importancia de la capacitación para el progreso en la faz laboral el personal concuerda en su necesidad.

Las características de la relación del personal con la institución se muestran como muy buenas y buenas. Finalmente, el personal muestra una actitud positiva frente a la capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Aduna Mondragón, A., García Mata, E., & Chávez Gutiérrez, E. (2007). *Modelos de gestión de Recursos Humanos*. Universidad Autónoma de México.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Alegre, J., Bartlett, J., & Gómez, C. (2022). *Dimensiones situadas del trabajo*. Resistencia. efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.trabajo-social.org.ar/wp-content/uploads/>
- Bonilla Jurado, D., Macero Méndez, R., & Mora Zambrano, R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000300268&script=sci_arttext
- Bonnet, L. (1993). *La gerencia del talento humano en el siglo XXI*. Universidad Santo Tomás de Aquino. E:/MI%20DATA/Downloads/550-Texto%20del%20art%C3%ADculo
- Caldera, R. (2007). *El Recurso humano en las empresas*. 2024, de de http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- Celis de Soto, F. (2006). LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIO. *Laurus*, 12(3), 10-27. Recuperado el 7 de julio de 2024, de efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Charue-Duboc, F. (2000). El papel de la investigación en la definición de las necesidades de los clientes en proyectos innovadores. En F. Charue-Duboc, *Los proyectos como elementos constitutivos de las empresas y motivos rectores* (págs. 155–166). Rolf A. Lundin, Francisco Hartman. ink-springer-com.translate.google/book/10.1007/978-1-4615-4505-7?error=cookies_not
- Chávez Yépez, H., & Navarrete Villota, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/28329>
- Chiavenato, A. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/INTER AMERICAN EDITORES, S.A. DE C.V.

- /efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc-Gran-Hill Internacional.
<http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20auto>
 r%20Chiavenato
- Cota Luévano, J., & Rivera Martínez, J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica Administrativa*, 16(2).
<http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20auto>
 r%20Chiavenato
- Cutuli, R., Catania, C., & García Garino, C. (2011). Problemas y herramientas en la seguridad de redes de transmisión de datos universitarias. *Primera Conferencia de Directores de Tecnología de Información. TICAL 2011, Panamá, Junio 2011 3. IPv6: Protocolo de Internet Versión 6*.
 efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://tical-
 2011.redclara.net/doc/ACTAS_TICAL2012.pdf
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12, 10-27. [j/https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf)
- Departamento del Interior de los Estados Unidos de America. (1993). *Manual para la capacitacion del personal de areas protegidas*. Departamento del Interior de los Estados Unidos de America. /efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.bionica.info/Biblioteca/Moore1993.pdf
- Facultad de Filosofía y Letras Universidad Nacional de Cuyo. (2024). *"Complejidad, cambio y futuro organizacional"*. Facultad de Filosofía y Letras Universidad Nacional de Cuyo. <https://ffyl.uncuyo.edu.ar/curso-complejidad-cambio-y-futuro-organizacional>
- Flores, M. V. (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34), 26-41. 2024, de
[//www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf)
- Florida, R., & Tinagli, I. (2004). *Europe in the creativa age*. Demos.
cielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=6659625&pid=S1607-40412

- Garbanzo-Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Educción*, 40(1), 67-87. <https://www.redalyc.org/journal/440/440432040005/html/>
- García-Vallejo, J., & Llor-Carvajal I, G. (2020). Limitantes en la evaluación del desempeño en Gobiernos Autónomos. *DomInio de la Ciencia*, 6(2), 534-565. [Dialnet-LimitantesEnLaEvaluacionDelDesempenoEnGobiernosAut-7491412.pdf](https://dialnet-ur3.jur.es/handle/document/1412142)
- Gaete Quezada, R. (2008). Aplicaciones de la responsabilidad social a la nueva gestión pública. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*(11). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272008000200002
- Gibbons, M., Limoges, L., Nowotny, H., Schwartzman, S., & et al. (1994). *La nueva producción del conocimiento*. Pomares-Corredor S.A. , de www.ses.unam.mx/docencia/2007II/Lecturas/Mod1_Gibbons.pdf
- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado , N., & Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Llosa, C. (2017). *La importancia de los géneros en la Didáctica de las Lenguas. Una experiencia pedagógica en Inglés Técnico en la Educación Superio*. Universidad Nacional de Río Negro. https://www.researchgate.net/publication/320508012_La_importancia_de_los_generos_en_la_Didactica_de_las_Lenguas_
- Mallar, M. (2010). *Process management: an effective management approach*.
- Martín Carrión, M. (2021). *La motivación en las organizaciones mendocinas actuales. Estudio de caso: personal de apoyo a la gestión de la Facultad de Ciencias Económicas- UNCuyo*. Universidad Nacional de Cuyo. ica.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/17973/martin-carrion-fce-1-135.pdf
- McShane,, S., & Young Von Glinow,, M. (2019). *ISE M: Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. [/books/about/ISE_M_Organizational_Behavior.html?id=3VS8uAEACAAJ&redir_esc=y](https://books/about/ISE_M_Organizational_Behavior.html?id=3VS8uAEACAAJ&redir_esc=y)

- Miceli, S., Corengia, A., & Fernández Fastuca*, L. (2021). La capacitación laboral bajo la lupa: experiencia de diseño. *Estado abierto*, 5(2), 37-66.
file:///C:/Users/g2pro/Downloads/267-Texto%20del%20art%C3%ADculo-773-1-10-20220222.pdf
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. Trillas.
efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf
- Montoya Agudelo, C., Alveiro, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2). de
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001
- Rengifo Maco, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*, Lima 2017. Universidad Cesar Vallejo.
//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1269
- Rodriguez Beltran, J. (2015). *Los beneficios de la capacitacion y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Universidad Militar Nueva Granada.
repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/e3fad5fe-
- Rojas Lindarte, G., & Vera Guerrero, M. (s.f.). *Cultura organizacional en la gestión del conocimiento*. Apuntes de Administración. de
https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/993
- Rue., B. y. (1996). *El desarrollo de Carrera*. McGraw-Hill Latinoamericana.
https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf
- Sanchez, M., & Garcia, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.
file:///C:/Users/g2pro/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf
- UNCuyo:. (2012). *UNCuyo:. (Reseña Histórica de la UNCuyo: http://www.uncu.edu.ar/paginas/index/resena-historica.) UNCuyo:: Reseña Histórica de la UNCuyo: http://www.uncu.edu.ar/paginas/index/resena-historica.*

Zarain y Perazzo. (2021). *Formación, capacitación y entrenamiento*. Cordoba: Zarain y Perazzo. <http://zarain-perazzo.com.ar/servicio/formacion-capacitacion-y-entrenamiento/>

ANEXO

Instrumento de recopilación de datos

Encuesta

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación sobre "Información que poseen los estudiantes de enfermería que cursan la Carrera Licenciatura en Enfermería en la sede Hospital Piñero de la Universidad de Buenos Aires en el 2do semestre de 2024 sobre la pertinencia, efectividad y accesibilidad a las normativas de capacitación en su formación profesional"

Sus respuestas serán consideradas confidenciales y anónimas de acuerdo con lo expresado en la Ley 25.326 de Protección de datos personales.

Instrucciones

Deberá marcar con una "X" en el casillero que corresponda a la opción elegida para responder la pregunta que se le efectúa

01.- Sexo

Masculino ☐ Femenino ☐

02.- Edad

21 a 30 ☐ 31 a 40 ☐ Mas de 40 ☐

03.- Estado civil

Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión de hecho ☐

04.- Máximo nivel de estudios alcanzados

Secundario ☐ Universitario ☐ Especializaciones ☐

05.- ¿Se halla próxima a la edad jubilatoria?

Si ☐ No ☐

06.- ¿Cómo define su relación con la institución?

Muy buena ☐ Buena ☐ Regular ☐

07.- ¿Cómo define su relación con sus compañeros?

Muy buena ☐ Buena ☐ Regular ☐

08.- ¿Recibe capacitación sobre la realización de sus tareas?

Mucho ☐ Poca ☐ Ninguna ☐

09.- ¿Considera necesaria la capacitación?

Mucho ☐ Poca ☐ Ninguna ☐

10.- ¿Las capacitaciones que le ofrecen significan mejoras en su remuneración?

Mucho ☐ Poca ☐ Ninguna ☐

11.- ¿Las capacitaciones que recibe significan mejoras en su puesto?

Mucho ☐ Poca ☐ Ninguna ☐

12.- ¿Le interesa participar en cursos de capacitación?

Mucho ☐ Poca ☐ Ninguna ☐

13.- ¿Le interesa diseñar cursos de capacitación?

Mucho

Poca

Ninguna