



Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco  
Tecnatura Universitaria en Gestión y Administración de Universidades

Título: **Cursos y Capacitaciones para el personal No Docente de la  
UNPSJB**

Tesina para obtener el título de Técnico Universitario en Gestión y  
Administración de Universidades

Autor: Claudia K. Rojas

Asesor: Lic. Daniel Ormachea

Comodoro Rivadavia, julio 2025

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han formado parte en la Tecnicatura Universitaria en Gestión y Administración de Universidades por ser un importante aporte en este camino que recorrimos juntos.

A mi familia incondicional, mis hijos y a mi marido quienes han estado a mi lado en cada paso de esta carrera, a mis padres que fueron el gran apoyo para completar esta Tecnicatura, cada logro y cada esfuerzo compartido, les agradezco profundamente con todo mi corazón.

A mis compañeros, con quienes compartí charlas, desafíos, conocimientos y aprendizaje mutuo, les agradezco por ser parte de esta experiencia. A los docentes y profesionales que compartieron su conocimiento. Y finalmente a nuestra querida UNPSJB por el compromiso y esfuerzo de hacer realidad esta carrera para los trabajadores No Docentes.

Claudia K. Rojas

AGRADECIMIENTOS.....2  
ÍNDICE.....3  
  
INTRODUCCIÓN.....4  
  
CAPÍTULO I: CONTEXTO DE REFERENCIA  
    1. Justificación .....4  
    2. Diagnóstico de situación.....4  
    3. Planteamiento del problema.....5  
    4. Objetivos.....5  
  
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....5  
  
CAPÍTULO III: ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA.....7  
  
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....9  
  
CONCLUSIONES.....24  
  
BIBLIOGRAFÍA.....25  
  
ANEXOS .....26

## **INTRODUCCIÓN**

Podemos decir que la capacitación es un proceso de aprendizaje que tiene como objetivo adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas para mejorar el desempeño laboral, por lo tanto a través la capacitación, los empleados pueden adquirir nuevas habilidades técnicas, mejorar sus habilidades blandas y desarrollar competencias claves para su crecimiento profesional.

Es por esto que se ha propuesto indagar por la falta de cursos y capacitaciones que escasea en nuestra Universidad.

Los interrogantes que competen esta investigación surgen de advertir que muchos integrantes de los sectores y de cada Facultad, de maneras diferentes y conforme a sus trabajos específicos dentro de la Universidad, recurren a intentar formarse recibiendo cursos o capacitaciones fuera de nuestra Institución, es por eso que esta investigación busca aportar datos para identificar elementos que deben ser potenciados para delinear políticas de organización internas que sumen al bienestar del personal No Docente como de la Institución en su conjunto.

## **CAPÍTULO I: CONTEXTO DE REFERENCIA**

### **1. Justificación**

El problema que se presenta en la actualidad que afecta al personal No Docente de la Universidad es la falta de Cursos y Capacitaciones que otorguen certificados y que sean dirigidos y específicos para cada sector de la Institución, que abarca todos los niveles de la misma, dicho esto es de vital importancia hacer énfasis en tratar de proporcionar las herramientas y la información que sea requerida y necesaria para que cada individuo se especialice y capacite en su sector como por ejemplo en el área Administrativa o Contable de la Universidad así como también en el área de Mantenimiento o de Limpieza, debe ser igualitario, accesible y equitativo para todos.

Es un compromiso social el definir el problema/desafío institucional y elaborar planes de acción que permitan dar una respuesta lo más ajustada posible y que requiere una solución, otorgar y brindar cursos y capacitaciones constantes para adquirir nuevos conceptos y conocimientos que se necesitan en el ámbito laboral es a su vez impulsar el crecimiento personal/laboral de cada integrante de la Institución.

Pensar progresivamente en mejorar al personal de la Institución es dar un valor en relieve y con ansias de cambiar el futuro para los demás, que tengan las mismas oportunidades de crecer como individuos ó integrantes importantes de la comunidad Universitaria es también pensar en los futuros miembros que formen parte y que ayuden a crecer como personas.

### **2. Diagnóstico de situación**

El personal No Docente de la Universidad pueden no capacitarse por falta de motivación, por falta de tiempo o por falta de recursos, por eso es importante ofrecer horarios flexibles y accesibilidad virtual si no es posible asistir a los cursos y capacitaciones de forma presencial, otorgar las herramientas y generar opciones es también una manera de asistir en el progreso y crecimiento personal/laboral.

Es un compromiso que ambas partes deben demostrar y apreciar de igual manera porque es para el beneficio mutuo, de los que enseñan y los que aprenden y se capacitan.

En este sentido, Aparicio explica: "...una persona sólo está motivada para aprender cuando ve que aprende algo que tiene sentido" (Enseñar a aprender: El adiestramiento de tácticas y estrategias de aprendizaje. (1995)

### 3. Planteamiento del problema

Por esta razón dar relevancia a los nuevos conocimientos adquiridos es valorar el tiempo invertido, el sacrificio y la motivación que lo llevó a concretar los objetivos de llevar las capacidades de cada uno al más alto nivel de conocimientos, esto debería ser un proceso de aprendizaje permanente que ofrezcan nuestras instituciones, no obligatorio pero si opcional para el que esté interesado en progresar, mejorar sus capacidades personales y laborables lo puedan realizar sin condiciones ni contratiempos.

Intervenir en la realidad del problema/desafío para promover un cambio significativo y de gran impacto con tácticas y estrategias específicas que resuelvan en adquirir nuevos conocimientos pero a su vez con ansias de progreso puede dar paso a realizar nuevas incógnitas e inquietudes de las necesidades de cada individuo, como así también pueden dar como resultado una evaluación de sus capacidades favorables o insatisfechas por parte del personal. Esto apunta a que es necesario realizar evaluaciones constantes de las habilidades y conocimientos adquiridos para reflejar donde se necesita ajustar o donde se necesita perfeccionar.

"Estamos ante una nueva lógica, la de pensar todas nuestras acciones partiendo del presente y proyectándonos hacia escenarios buscados ya no sólo para el corto sino también para el mediano plazo" (El plan estratégico institucional. Victoria Abregú)

### 4. Objetivo General

- Proponer un plan de cursos y seminarios de formación de gran variedad de cursos y capacitaciones según las encuestas realizadas al personal No Docente.

#### Objetivos específicos

- Describir las condiciones y situaciones que se necesitan para el desarrollo de los cursos y capacitaciones para el personal No Docente de la Universidad de la mejor manera posible.
- Reconocer las situaciones críticas que sean problemáticas para la realización de los cursos y capacitaciones para el personal No Docente, como puede ser el presupuesto asignado a la Universidad o la falta de recursos humanos.
- Construir una propuesta de mejora para el desarrollo de los cursos y capacitaciones basado en análisis de encuestas al personal No Docente a efectos de conocer sus opiniones acerca de las necesidades específicas de cada sector.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

Si partimos del concepto de lo que significa la capacitación se puede decir que es un proceso continuo que implica la identificación de las necesidades de los empleados, la planificación y diseño de programas de capacitación, la implementación de esos programas y la evaluación del impacto. Se centra en desarrollar habilidades y conocimientos específicos que puedan aplicar en su trabajo, y busca mejorar la competencia interna, la productividad y la satisfacción laboral.

Se puede mencionar el artículo que está estipulado en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto 366/2006, Bs. As., 31/3/2006, se pueden mencionar los siguientes artículos:

Art. 11º: Del trabajador: El personal no docente permanente de las Instituciones Universitarias nacionales tendrá los siguientes derechos:

d) Capacitación permanente.

Art. 15º: El empleador deberá capacitar al personal para que haga uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada, ya sea en forma accesorio, complementaria o afín.

Según el Reglamento de Concursos para el trabajador No Docente de la UNPSJB. ORDENANZA N º 186 se menciona el siguiente artículo:

Artículo 21: Concursos abiertos:

b) Cursos de Capacitación: Se otorgará hasta un máximo de CINCO POR CIENTO (5%). Se tomarán en cuenta aquellos relacionados con el desempeño de las funciones y de TREINTA (30) horas como mínimo de extensión.

Se pueden tomar como ejemplos de los cursos y capacitaciones que ofrecen otras universidades tales como:

-La Universidad Nacional de Córdoba que en su página principal se puede visualizar las distintas ofertas en Capacitaciones con las que cuenta en su amplia variedad y que ofrece cursos online en edX en forma gratuita o se puede optar por recibir un Certificado Verificado por muy poco dinero como por ejemplo "Gestión de personas: Recursos Humanos" con una duración de 5 semanas.

La Universidad Nacional de Córdoba (UNC) es una Institución pública y gratuita situada en la Ciudad de Córdoba, República Argentina. Fundada hace más de 400 años, en el año 1613, es una de las primeras Universidades de América Latina.

Es una casa de altos estudios localizada en la provincia de Córdoba, ofrece cursos online en edX, recursos humanos, marketing, ciencias naturales, entre muchas otras temáticas más. La oferta académica y cursos virtuales provienen de varias facultades, por ejemplo de la facultades de Ciencias Económicas, Agropecuarias, Exactas y de diversas unidades académicas de esta comunidad universitaria.

Impulsar la empleabilidad

La biblioteca de cursos de edX está compuesta por 3,500+ cursos y certificados, y ofrece a los estudiantes la oportunidad de desarrollar 30,000 de las habilidades más críticas para el trabajo.

Una plataforma global de aprendizaje y productora de contenidos. Eso impulsa la ambición de las organizaciones y de los alumnos.

La UNC pone a disposición una oferta de 28 cursos en línea y gratuitos. Son abiertos a toda la población (no exclusivos para universitarios) y cada persona los puede realizar a su propio ritmo.

-La Universidad de Quilmes (UNQ) a través de la página de Extensión que ofrece el curso que es arancelado de “Liquidación de sueldos y jornales - Integral (virtual)” con una duración de 3 meses, incluye Certificado.

Otra oferta de curso que es gratis es “Formulación de proyectos” con una duración 3 meses, incluye Certificado.

La capacitación y la formación permanentes constituyen un importante eslabón en la acción articuladora que la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ) tiene como función y una herramienta para profundizar y fortalecer las relaciones interinstitucionales con el sector público local y nacional.

En esta línea, la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNQ ofrece cursos que abarcan distintas propuestas para diferentes necesidades.

- Otro ejemplo es de la Universidad de Buenos Aires (UBA) que ofrece el curso de “Asistente administrativo” es arancelado y con entrega de certificado, con una duración de 8 clases.

El Centro Cultural Ricardo Rojas ofrece una amplia y variada oferta de cursos en modalidad virtual y presencial. La propuesta, de más de trescientos cursos y talleres, alcanza a todas las edades.

El mismo está orientado a aquellas personas que busquen adquirir habilidades específicas para el mercado laboral tienen la posibilidad de capacitarse en el Rojas, el centro cultural de la Universidad de Buenos Aires que este año cumple 40 años.

En [www.rojas.uba.ar](http://www.rojas.uba.ar) se pueden encontrar todos los cursos y talleres que ofrece la institución.

Las personas que estén buscando adquirir habilidades para el mercado laboral cuentan con propuestas como análisis de datos, recursos humanos, desarrollo de videojuegos, inteligencia artificial, idiomas, educación financiera, asistente administrativo y contable, recepcionistas, secretariado médico, community manager, oratoria entre otros.

-Otro ejemplo es de parte de la Universidad de Palermo (UP) , Buenos Aires; que ofrece el curso de “Liderazgo y Desarrollo Personal”, modalidad virtual, duración 1 mes, gratis y con Certificación.

En la misma página se ofrece otro curso, “Negociación y Resolución de Conflictos”, modalidad virtual, duración 1 mes, gratis y con Certificación.

La Universidad de Palermo es reconocida internacionalmente por su innovación de la enseñanza online y su calidad académica. Los contenidos y materiales de clase son diseñados utilizados los últimos avances de la ciencia del aprendizaje.

- Otro ejemplo es de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) que ofrece una cartilla de cursos habilitados para 2025, se encuentra en Gestión › Secretaría de Asuntos Laborales › Dirección de Coordinación Administrativa y Capacitación › Programa de Capacitación, entre ellos se encuentra

disponible el curso de “Pensamiento de diseño: solucionando problemas de forma creativa (Diseño gráfico 2)”, duración 4 clases, modalidad virtual, sin detalles de entrega de certificados.

A través del Acta Paritaria Local N° 13/2018 de fecha 5 de octubre de 2018, se crea el nuevo Programa de Capacitación Permanente del Personal No Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, como proceso continuo de formación y capacitación orientado a desarrollar habilidades, capacidades y destrezas laborales por parte del conjunto de trabajadores de la Universidad.

### **CAPÍTULO III: ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA**

1- Realización de encuestas al personal No Docente de la UNPSJB para diagnosticar cuales características son necesarias de los cursos y capacitaciones a dictarse para poder mejorar sus habilidades en su sector de trabajo.

Estas encuestas serán de análisis comparativos para diagnosticar cuales son las necesidades específicas de cada sector tales como:

- docentes referentes de las áreas de conocimiento que constituyen el dictado de los cursos y capacitaciones en la Universidad.
- situaciones del personal No Docente para conocer sus posibilidades de disponibilidad horaria y conectividad que se utiliza para acceder a los cursos y capacitaciones de forma virtual.
- la Secretaria de Extensión de la Universidad dispondría de las adecuaciones que serían necesarias para dar los cursos y capacitaciones.
- la biblioteca institucional a fin de disponer del conocimiento y la información necesaria que sirva de orientación a los docentes y al personal de apoyo universitario, para la producción de materiales de estudio para el dictado de los cursos y capacitaciones a fin de estar disponibles en entornos virtuales como puede ser el campus virtual.

2- Seleccionar potenciales equipos de docentes de formación de la Universidad como así también de especialistas de otras instituciones que serían los encargados de dictar la capacitación en áreas específicas tales como: Administración en general, Contabilidad, Liquidación de Sueldos, Recursos Humanos, Trámites administrativos básicos y generales, Sistemas Informáticos y Computación, Salud y Seguridad laboral, Manejo de elementos de trabajo, entre otros temas.

- Asesorar a los profesionales docentes y personal de apoyo universitario de los problemas y demandas generales, como así también aquellos consensuados como relevantes y pertinentes para el abordaje de los cursos y capacitaciones a dictarse en la Universidad.
- Remunerar económicamente al equipo docente profesional y al personal de apoyo universitario en impartir los cursos y capacitaciones así como también recibir en forma de cobro por la inscripción a las capacitaciones, así como también el reconocimiento de la comunidad Universitaria, que podrían ser virtuales para que sean más accesibles en los horarios que el No Docente disponga y que el equipo proponga.

3- Esta actividad podría estar a cargo de la Secretaria de Extensión de la Universidad encargado en instruir los cursos y capacitaciones que se certifiquen por los profesionales docentes y del personal de apoyo universitario que estén dirigidos a todo el personal No Docente que busca mejorar sus

habilidades, sus conocimientos y necesidades y de la comunidad universitaria que participa activamente en pos de mejorar y crecer académicamente.

Texto tomado de los objetivos de la página de la Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.

*Desde la Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, se pone especial atención en el ofrecimiento de espacios educativos que promuevan la articulación sectorial en el marco de pensar la educación pública y gratuita. No sólo brindando capacitación y formación a los integrantes de la comunidad universitaria sino a la ciudadanía en general.*

*-Será función de la Secretaría de Extensión y la Secretaria de Bienestar de la Universidad certificar los cursos y capacitaciones presentados, que cumplan con los requisitos y de la conformación del equipo de profesionales docentes y del personal de apoyo universitario que estará a cargo con la tarea de dictar los mismos.*

4- Creación de encuestas para una base de resultados de los posibles diagnósticos que podrían contemplar:

- una orientación acerca de las necesidades específicas de cada sector del personal No Docente que se lograron proponer y concretar con los dictados de los cursos y capacitaciones.
- un marco para la realización de una instancia de monitoreo y seguimiento que permita observar los problemas y aciertos, como así también hacer los ajustes necesarios acerca del dictado de los cursos y capacitaciones con criterios de evaluación y encuentros de experiencias para documentar y crear mejores propuestas educativas.
- una propuesta de aspecto normativo para el dictado de los cursos, referente a los deberes y derechos de los docentes, del personal de apoyo universitario y del personal No Docente en cuanto a su rendimiento, de los horarios propuestos, el temario, los exámenes y la modalidad virtual disponible.

5- Al cierre de cada año, y en función de los cursos y capacitaciones propuestos se presentará un Plan de Trabajo ó nuevas propuestas para el siguiente año, de acuerdo en lo establecido que podría indicar:

- un estudio con los resultados obtenidos de las propuestas anteriores del alcance de los cursos y capacitaciones.
- encuestas al personal No Docente de retroalimentación donde se obtenga información pertinente sobre sus experiencias, intereses y los diferentes desafíos que se presentaron en el proceso del dictado de los cursos y capacitaciones.

En resumen, con encuestas específicas de necesidades de capacitación, se puede:

- Determinar brechas de conocimiento y niveles de habilidad
- Mejorar cursos de capacitación y desarrollo
- Impulsar el rendimiento del personal No Docente
- Apoyar el desarrollo profesional
- Promover una cultura de aprendizaje

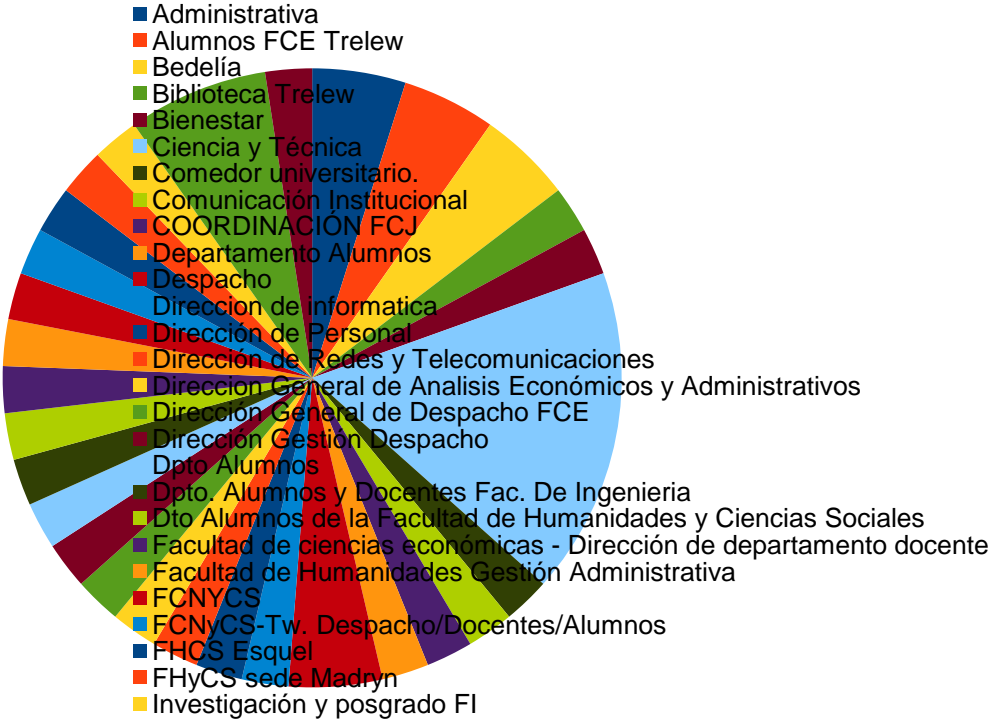
## **CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA**

De la encuesta realizada, se pudieron recopilar los siguientes datos e información importante del personal No Docente de la UNPSJB, sus perspectivas y expectativas, sus preocupaciones y las necesidades de capacitación para encontrar brechas en la falta de conocimientos y habilidades en los miembros del personal, determinar qué capacitación se requiere y clasificar los programas de capacitación.

Los datos que se obtuvieron a través de encuestas o entrevistas se utilizaron para determinar los niveles de rendimiento deseados y las habilidades existentes.

El análisis se llevó a cabo en este trabajo con los trabajadores No docentes de la UNPSJB a los cuales se encuestó mediante un formulario de Google que permitió una sola carga por usuario para evitar respuestas dobles y lograr tener una muestra adecuada de las necesidades. Se las hizo llegar mediante grupos de WhatsApp y en forma personal a cada uno de ellos.

Grafico 1

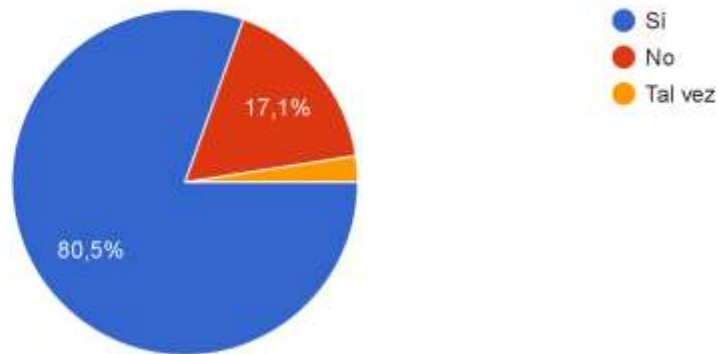


Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Cuando se consultó al personal No Docente (Gráfico 1) a que área pertenece se pudo obtener de 41 respuestas de las que se observa al medir y comparar las que sobresalen en un conteo en porcentaje que la Secretaria de Ciencia y Técnica es 2,87 %, de Rectorado es 0,82 %, al igual que la Dirección General de Despacho, que la Secretaría Administrativa, el Departamento de Alumnos FCE Trelew y Bedelía, el resto es 0,41 % en cada unidad académica/secretaría.

Gráfico 2

¿Ha realizado cursos o capacitaciones fuera de la UNPSJB?  
41 respuestas



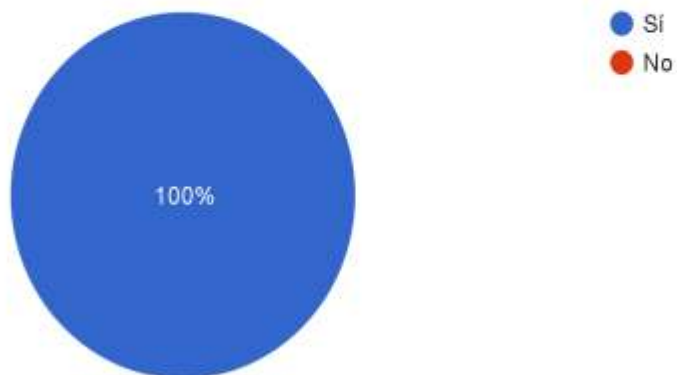
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

En cuanto a la capacitación del personal No Docente, como se observa en el Gráfico 2, donde el 80,5 % responde que si realiza cursos o capacitación fuera de la institución, el 17,1 % que no realiza y el 2,4 % que tal vez realizaría.

Gráfico 3

¿Está de acuerdo con que UNPSJB debería ofrecer capacitaciones al personal No Docente para un mejor desempeño en su área de trabajo?

41 respuestas



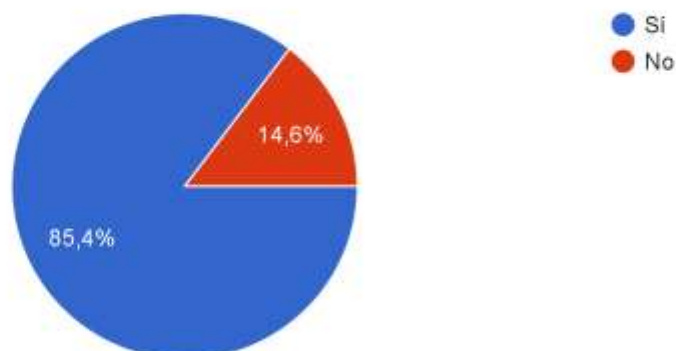
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Se recopiló una respuesta favorable como se observa en el Gráfico 3 del 100% del total de los encuestados en cuanto a que la UNPSJB debería ofrecer capacitaciones al personal No Docente para un mejor desempeño en su área de trabajo, dejando claro las opiniones y preocupaciones del personal.

Gráfico 4

¿Cree que la UNPSJB cuenta con los recursos humanos para realizar los cursos o capacitaciones?

41 respuestas



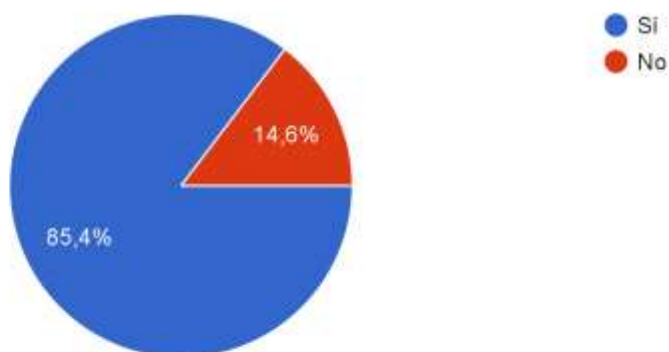
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Al preguntar a los encuestados sobre los recursos de la UNPSJB para la realización de cursos o capacitaciones dentro de la institución, como se observa en el Gráfico 4, un 85,4% opina positivamente, mientras que un 14,6% considera que no se cuenta con los recursos necesarios.

Gráfico 5

¿Cree que la UNPSJB cuenta con los recursos informáticos o sistemas de red acordes a las capacitaciones?

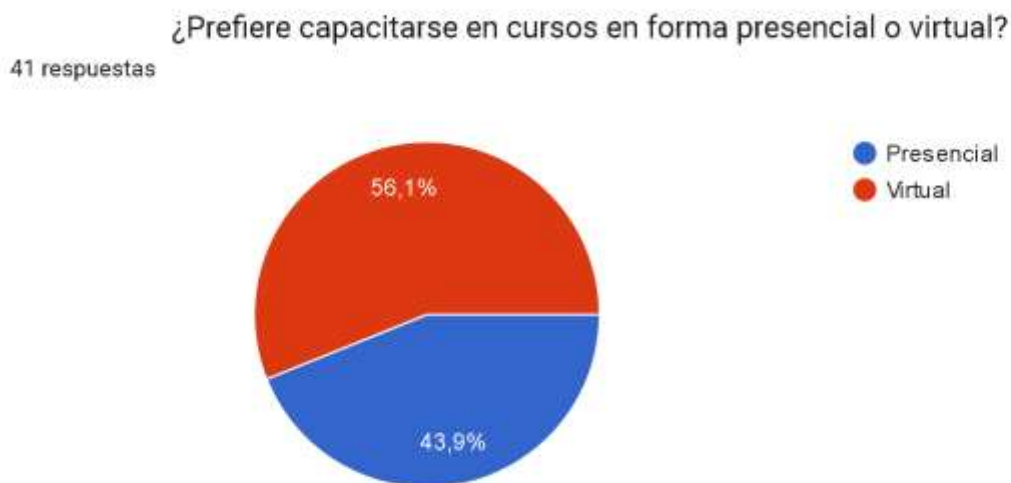
41 respuestas



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Al preguntar a los encuestados sobre los recursos informáticos o sistemas de red acordes para la realización de una cursos o capacitaciones dentro de la institución, como se observa en el Gráfico 5, un 85,4% opina positivamente, mientras que un 14,6% considera que no se encuentra en condiciones.

Gráfico 6



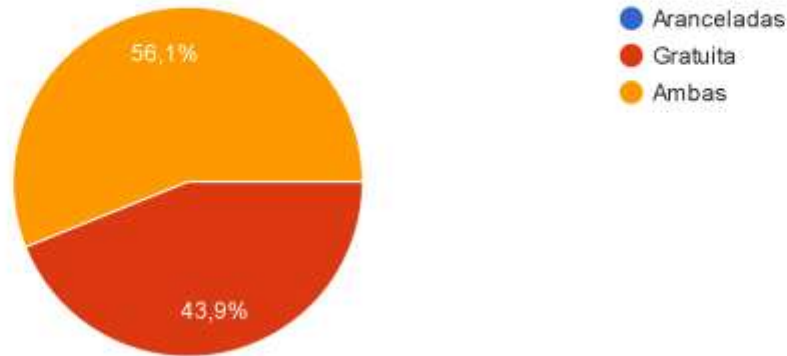
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Se puede destacar que la mayor parte de las y los encuestados como se ve en el (Gráfico 6), donde el 56,1 % prefieren la presencialidad en comparación con el 43,9 % que prefiere la virtualidad en cuanto a las modalidades.

Gráfico 7

### ¿Está de acuerdo con acceder a las capacitaciones aranceladas o en forma gratuita?

41 respuestas



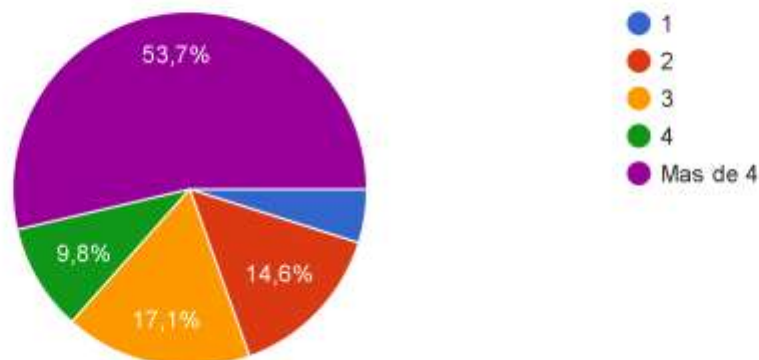
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

En el Gráfico 7 se presenta el interrogante de si los encuestados aceptarían acceder a las capacitaciones aranceladas o gratuitas. Una gran mayoría respondió con el 56,1 % que aceptarían a ambas opciones, mientras que el 43,9 % prefiere en forma gratuita. De la opción arancelada nadie respondió.

Gráfico 8

### ¿Cuántos cursos o capacitaciones empezó o terminó?

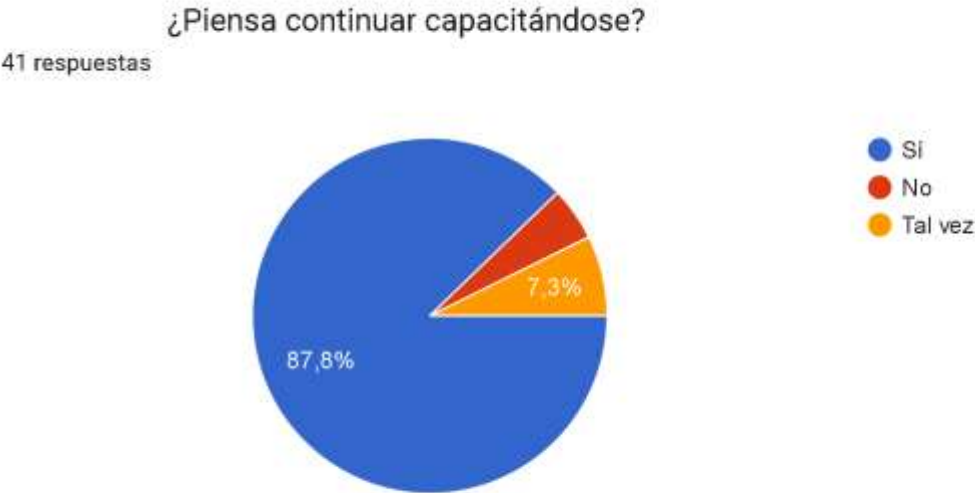
41 respuestas



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Dentro de los que realizaron cursos o capacitaciones, como se ve en el Gráfico 8, el 53,7 % empezó o terminó más de 4, el 17,1 % hicieron solo 3, el 14,6 % hicieron 2 y un 9,8 % hizo 4 y el 4,9% hizo solo 1.

Gráfico 9



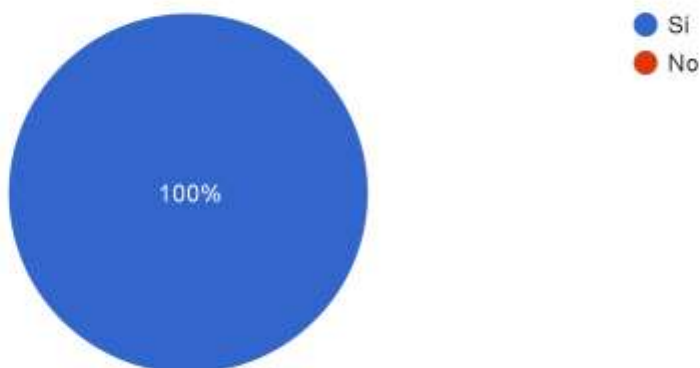
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Como se ve en el Gráfico 9 se puede destacar que la mayor parte del personal No Docente tienen ganas de continuar capacitándose, donde el 87,8% manifiesta que si piensa continuar, el 7,3% que tal vez y el 4,9% que no.

Gráfico 10

### ¿Te parece útil o relevante recibir una capacitación para tu área de trabajo?

41 respuestas



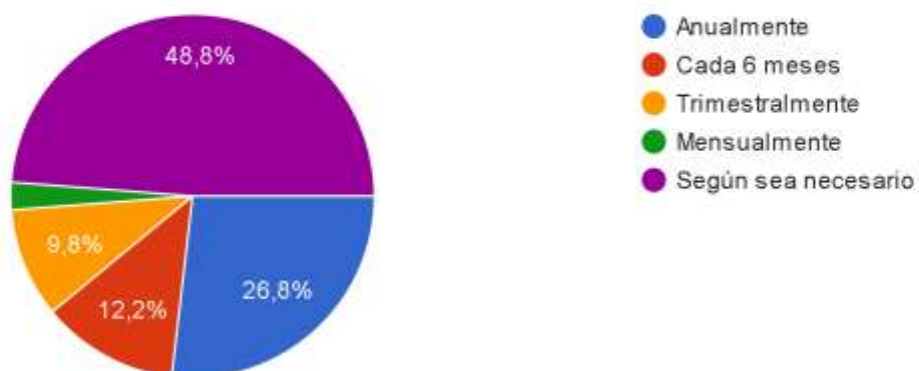
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Se obtuvo una respuesta favorable del 100 % del total de los encuestados en cuanto a la utilidad de las capacitaciones en el área de trabajo de cada personal de la Institución como se puede observar en el Gráfico 10.

Gráfico 11

### ¿Con qué frecuencia crees que se debería actualizar una capacitación?

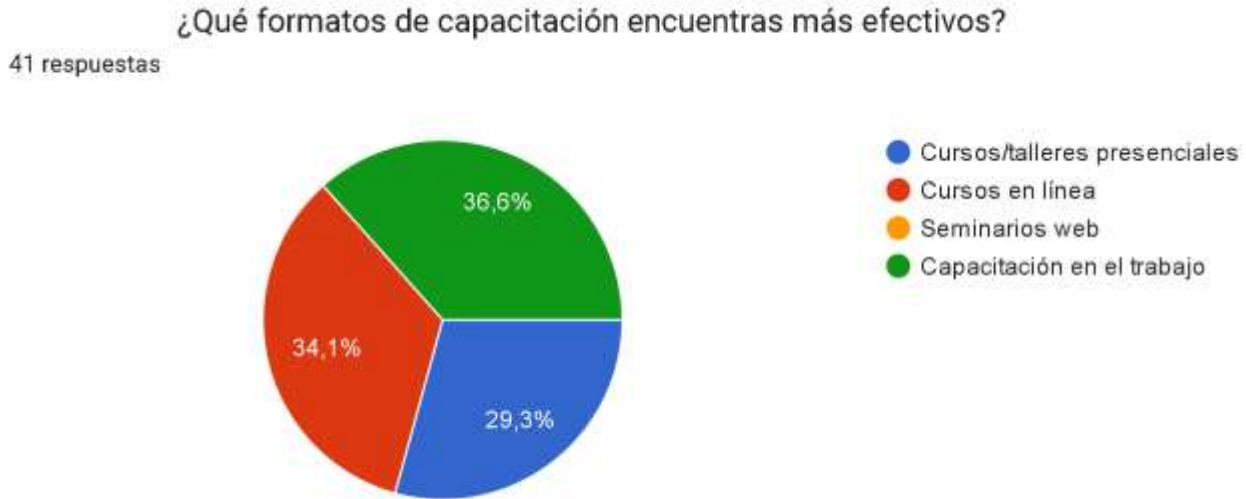
41 respuestas



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Del Gráfico 11 se obtuvieron datos variados y muy distintos con respecto a la frecuencia de las capacitaciones, el 48,8 % opina que las capacitaciones deberían ser según sea necesario, el 26,8 % opina que deberían ser anualmente, el 12,2 % cada 6 meses, el 9,8 % trimestralmente y el 2,4 % mensualmente.

Gráfico 12



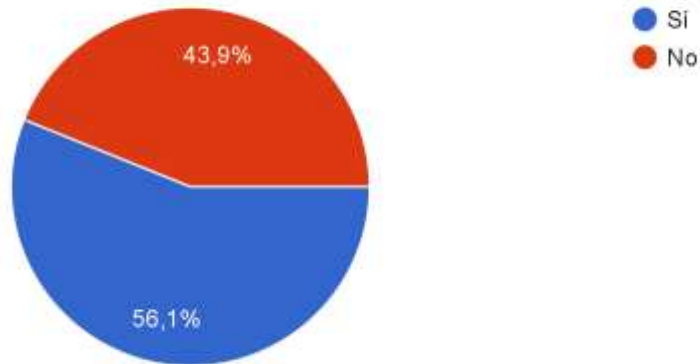
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

En el gráfico 12 se puede observar la división en sus respuestas en cuanto a los formatos de capacitación que les resultan mas efectivos, el 36,6 % respondió que prefiere la capacitación en el trabajo, mientras que el 34,1% prefiere los cursos en linea y el 29,3 % elige los cursos/talleres presenciales. Nadie respondió a la opción de seminarios Web.

Gráfico 13

### ¿Has realizado alguna capacitación en los últimos seis meses?

41 respuestas



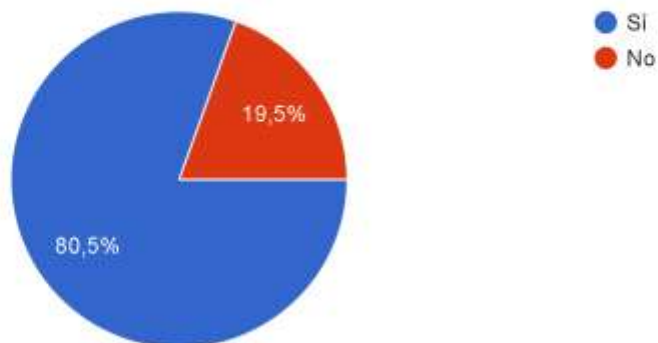
Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

De la consulta que si ha realizado alguna capacitación en los últimos 6 meses como se ve en el Gráfico 13 la mayoría respondió con el 56,1 % que si y el 43,9 % que no.

Gráfico 14

### ¿Has notado alguna mejora en tu desempeño desde la capacitación?

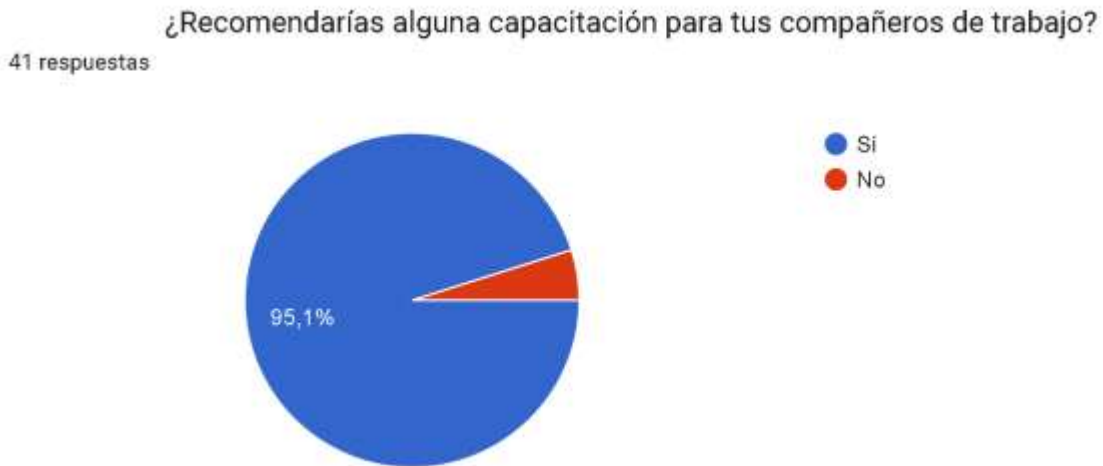
41 respuestas



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

En la consulta si han notado mejoras en el desempeño desde la capacitación respondieron con el 80,5 % que si encontraron mejoras mientras que el 19,5% que no, como se ve en el Gráfico 14.

Gráfico 15



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Gracias a la capacitación el personal No Docente se siente motivado en su área de trabajo y esto se refleja en el gráfico 15, donde el 95,1 % recomendaría capacitaciones a sus compañeros y el 4,9 % que no.

Gráfico 16



Fuente: elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Finalmente, cuando se les consultó sobre si las capacitación le permitió alcanzar las metas profesionales que se habían propuesto, como se observa en el Gráfico 16, un 68,3 % respondieron positivamente, mientras que el 31,7% que no.

Investigación que se realizó mediante correos electrónicos con la Universidad Nacional de la Plata. [capacitacion@rect.mdp.edu.ar](mailto:capacitacion@rect.mdp.edu.ar)

Esta es la Dirección de Coordinación Administrativa y Capacitación de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Desde aquí se gestiona el plan de capacitación para el personal No Docente. Respecto a tu consulta, te adjunto un archivo con los cursos que se dieron en el año 2024 y las cantidades de inscriptos y aprobados. Nuestra planta No Docentes es de alrededor de 860 personas.

#### Programa de Capacitación para el Personal No Docente UNMdP 2023

Curso de Capacitación	Cantidad de Inscriptos	Cantidad de Aprobados
Comunicación Eficaz	52	14
Géneros Discursivos de la esfera Administrativa	61	25c/e-2c/a *
De la atención a la ciudadanía a los procesos funcionales en seguridad y vigilancia	19	11
Prácticas seguras ante situaciones de emergencias: primeros auxilios y RCP (Reanimación Cardiopulmonar) en adultos, infantes y lactantes.	61	35
Seguridad de la Información y Ciber Seguridad. Buenas Prácticas	45	34
DDJJ Patrimonial	46	29
Prácticas de autocuidado y prevención de lesiones para trabajadoras y trabajadores del sector administrativo de la Universidad Nacional de Mar del Plata	46	30
Firma Digital	70	34

\* c/e : Aprobado con evaluación

\* c/a : Aprobado con asistencia

Wichi Inicial	25	20
Sudocu Inex y Glose Rectorado	58	43
Sudocu Inex y Glose ESM	20	20
Sudocu Inex y Glose FCA	13	13
Sudocu Inicial ESM	9	9
Sudocu Inex y Glose Humanidades Mesa de Entradas	2	2
Sudocu Inex y Glose Humanidades	20	20
Sudocu Inex y Glose FCSYTS	27	26
Sudocu Inex y Glose Fac. de Psicología	15	15
Sudocu Inex y Glose FCEYS	21	21
Sudocu Inicial FCEYS	6	6
Sudocu Inex y Glose FAUD	5	5
Sudocu Inex y Glose FCEYN	25	25
Sudocu Inex y Glose INGENIERIA	25	25
INEX Y GLOSE especifico Mesa de entradas INGENIERIA	1	1
INEX Y GLOSE especifico Mesa de entradas FCA	3	3
INEX Y GLOSE especifico Mesa de entradas FAUD	9	9
Dudas Gramaticales	106	39
Comunicación Escrita eficaz en la esfera administrativa	70	20
Liderazgo y Gestión de Conflictos	54	35 c/e 4 c/a *
Habilidades blandas: comunicación	74	26

asertiva		
2 edición: Prácticas seguras ante situaciones de emergencias: primeros auxilios y RCP (Reanimación Cardiopulmonar) en adultos, infantes y lactantes.	64	38
2 edición: Seguridad de la Información y Ciber Seguridad. Buenas Prácticas	37	22C/E Y 5C/A
2 edición: Firma Digital	55	32
INEX Y GLOSE específico Mesa de entradas INGENIERIA	1	1
Lectura y producción de textos de la esfera administrativa: del memo al informe	38	14 c/e - 2 c/a *
Informática Intendencia	52	25
Seguros Agrarias	13	7
Modificación Ley de Proced. Adm	68	68
Diseño Gráfico	62	27c/e - 16 c/a *
Orientaciones Administrativas	60	46
Sudocu Inicial PSICOLOGÍA	2	2
Liderazgo y Trabajo en equipo	33	18
Capacitación Sistema Asistencia	95	93
SUDOCU INEX y GLOSE Mesa de Entradas DERECHO	2	2
SUDOCU INEX y GLOSE DERECHO	10	10
Sudocu 1 Inicial DERECHO	12	12
Sudocu 1 Inicial DERECHO	3	3

Investigación recopilada de una conversación que se mantuvo con Jennifer Aguila que pertenece a la Secretaría de Extensión Universitaria de Comodoro Rivadavia, a la que se le solicitó información sobre los cursos o capacitaciones que se dictaron hasta la fecha por correo electrónico, esto es lo que se recopiló.

[j.aguilaunp@gmail.com](mailto:j.aguilaunp@gmail.com)

-Curso Housekeeping: el corazón de un hotel.

Escuela Universitaria de Educación Profesional y oficios de la UNPSJB

CURSO - HOTEL ESCUELA

# Housekeeping el corazón de un hotel

Museo del Petróleo. Km3 Hotel Lucania Palazzo, Com. Riv.

del 29/08 al 2/09 del 2022

Postulación: 22 al 27 de Agosto

Presencial | Virtual

escuelaoficiounpsjb@gmail.com

0297-5384450

4 SEMANAS DE CALIDAD

8 TRABAJOS DESENVOLVIDOS Y CERTIFICADOS



### Resolución: R10/606-2022

#### Fundamentación

Esta propuesta se desarrolla en el marco de la Escuela Universitaria de Educación Profesional y Oficios, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de Rectorado cuya reciente creación busca generar nuevas herramientas de formación profesional o trayectos técnico-profesional y en oficios -de carácter focalizado.

Esta actividad se desarrolla desde el Hotel Escuela de Hotelería y Gastronomía UNPSJB (Hotel de Huéspedes) y cuenta con el acompañamiento y la participación del Museo del Petróleo, el Hotel Lucania Palazzo, la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, y la Agencia Comodoro Conocimiento.

Modalidad: presencial/virtual: 5 encuentros presenciales de 4 horas cada uno.

Inscripciones: El curso está destinado a personas que tengan interés en aprender los aspectos vinculados a la industria hotelera y para quienes quieran certificar sus saberes. Se confirmará su inscripción mediante correo electrónico.

Arancel: Libre y Gratuito.

Criterios de aprobación: Se requiere la asistencia al 80% de los encuentros y aprobación

de las instancias destinadas a evaluar la apropiación de saberes.

Certificación: El certificado se emitirá por la totalidad del curso y será enviado digitalizado al correo electrónico de quienes aprueben el mismo.

-Curso Blanquería Hotelera



Resolución Sec. Ext - 620 / 2024

Fundamentación

Esta propuesta se desarrolla en el marco de la Escuela Universitaria de Educación Profesional y Oficios en conjunto con el Hotel Escuela de Hotelería dependientes de la Secretaría de Extensión Universitaria de Rectorado de la UNPSJB, la cual tiene como parte de su política institucional el trabajo coordinado y mancomunado con las organizaciones sociales del territorio.

Abierto al público en general, libre y gratuita.

Modalidad: presencial en la ciudad de Comodoro Rivadavia.

El curso consta de un total de 10 encuentros con una duración de 3 horas cada uno.

Criterios de aprobación: Se requiere la asistencia al 80% de los encuentros y las instancias destinadas a evaluar la apropiación de saberes.

Certificación: Se emitirá una certificación por la totalidad del curso y no por cada módulo independientemente.

## CONCLUSIONES

La capacitación constituye una herramienta que permite construir los escenarios para el aprendizaje continuo, la enseñanza y el intercambio de saberes, a la vez que mejora el desempeño de sus empleados, refuerza habilidades que pueden olvidarse con el tiempo y aprender nuevas habilidades que les ayuden con su desempeño laboral. La confianza adicional les ayuda a ser más productivos particularmente en el mundo del trabajo.

Los cursos y capacitaciones sirven y mucho, tienen que estar al alcance de todos los interesados y ser beneficiosos para todos por que formamos parte de esta comunidad Universitaria, queremos crecer, aprender y capacitarnos, después de todo la actualidad lo exige a diario.

Es necesario que estemos al tanto de todos los avances tecnológicos que existen ya que se cambian o actualizan los procedimientos administrativos constantemente.

Ajustarse las nuevas maneras de trabajar que son más eficientes y expeditivas en ahorro de tiempo tanto para el personal como para los investigadores que forman parte de esta nuestra Universidad.

Es importante detectar la problemática existente e intentar responder a las necesidades mencionadas para llegar a lograr una solución a largo plazo en beneficio de todo el personal No Docente de la Universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio, J. J. (1995). Enseñar a aprender: El adiestramiento de tácticas y estrategias de aprendizaje.

<file:///C:/Users/claud/OneDrive/Escritorio/Tecnicatura/Trabajo%20te%C3%B3rico%20pr%C3%A1ctico%20final%20integrador/Aparicio.pdf>

- Abregú Victoria. El plan estratégico institucional.

<file:///C:/Users/claud/OneDrive/Escritorio/Tecnicatura/Trabajo%20te%C3%B3rico%20pr%C3%A1ctico%20final%20integrador/Abregu.pdf>

- UNIVERSIDADES NACIONALES Decreto 366/2006.

<https://transparencia.unp.edu.ar/portalconocimiento/public/assets/archivos/5%20CCT%20no%20docente.pdf>

- Reglamento de Concursos para el trabajador No Docente de la UNPSJB. ORDENANZA N.º 186.

<https://drive.google.com/file/d/1qIVFB-p33MRN-jl50n1h5yYCK-QP-8IK/view>

- Link de la página de la UNPSJB <https://www.unp.edu.ar/>

- Secretaria de Extensión de la UNPSJB <https://www.unp.edu.ar/extension/>

- Link de la página de la Universidad de Córdoba: [UNCordobaX: Gestión de personas: Recursos Humanos | edX](#)

- Link de la página de la Universidad Nacional de Quilmes: <http://cursos.uvq.edu.ar/cursos/liquidacion-de-sueldos-y-jornales/?c-nivel=0#undefined4>

<http://cursos.uvq.edu.ar/cursos/formulacion-de-proyectos/?c-nivel=0#undefined1>

- Link de la página de la Universidad de Buenos Aires: <https://www.rojas.uba.ar/cursos/asistente-administrativo/949>

- Link de la página de la Universidad de Palermo:

<https://www.coursera.org/learn/liderazgo-desarrollo-personal>

<https://www.coursera.org/learn/negociacin-y-resolucion-de-conflictos>

- Link de la página de la Universidad Nacional de Mar del Plata

## ANEXOS

### Encuesta realizada sobre la falta de Cursos y Capacitaciones en la UNPSJB para el personal No Docente.

¿ A qué área pertenece?

¿Ha realizado cursos o capacitaciones fuera de la UNPSJB?

Si

No

Tal vez

¿Está de acuerdo con que UNPSJB debería ofrecer capacitaciones al personal No Docente para un mejor desempeño en su área de trabajo?

Si

No

¿Cree que la UNPSJB cuenta con los recursos humanos para realizar los cursos o capacitaciones?

Si

No

¿Cree que la UNPSJB cuenta con los recursos informáticos o sistemas de red acordes a las capacitaciones?

Si

No

¿Prefiere capacitarse en cursos en forma presencial o virtual?

Presencial

virtual

¿Está de acuerdo con acceder a las capacitaciones aranceladas o en forma gratuita?

Aranceladas

gratuita

¿Cuántos cursos o capacitaciones empezó o terminó?

Marca alguna opción.

1

2

3

4

Más de 4

¿Piensa continuar capacitándose?

Si

No

Tal vez

¿Te parece útil o relevante recibir una capacitación para tu área de trabajo?

Si

No

¿Con qué frecuencia crees que se debería actualizar una capacitación?

Anualmente

Cada seis meses

Trimestralmente

Mensualmente

Según sea necesario

¿Qué formatos de capacitación encuentras más efectivos?

- Cursos/talleres presenciales

- Cursos en línea

- Seminarios web

- Capacitación en el trabajo

- Mentoría

¿Has realizado alguna capacitación en los últimos seis meses?

Si

No

¿Has notado alguna mejora en tu desempeño desde la capacitación?

Si

No

¿Recomendarías alguna capacitación para tus compañeros de trabajo?

Si

No

Tal vez

¿La capacitación le permitió alcanzar las metas profesionales que se había propuesto?

Si

No