

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

LAS TIC EN LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

El uso de las TIC en las tareas del Personal No Docente de las Facultades de
Ciencias Económicas y Sociales y Psicología de la UNMDP

Trabajo de Integración Final para obtener el título de Técnico en Gestión
Universitaria

Autores: Horacio de la Torre y María Estela Miccio

Directora: María Inés González Carella

Mar del Plata, Octubre de 2016

Las TIC en la Administración Universitaria.

El uso de las TIC en las tareas del Personal No Docente de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología de la UNMdP.

TEMA

La incidencia del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las tareas del Personal No Docente de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) y de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

RESUMEN

La incorporación de herramientas informáticas y sistemas de información en las tareas de los trabajadores universitarios, implica no solo la revisión de procedimientos y circuitos administrativos, sino también requiere decisiones políticas, inversión en infraestructura tecnológica, capacitación del personal y un plan de implementación que acompañe este proceso.

En el presente trabajo analizaremos los conocimientos y habilidades en el uso de las TIC, que poseen los trabajadores de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y las acciones llevadas a cabo por la institución para capacitar a su personal al momento de su implementación.

PALABRAS CLAVES: Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) – Universidad - Sistema de Información Universitaria (SIU) - Personal No Docente – Capacitación

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Integración Final, forma parte de los requisitos académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales para otorgar el Título de Técnico en Gestión Universitaria.

Nuestro trabajo pretende describir brevemente algunos aspectos de la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y los Sistemas de Información Universitaria (SIU) en la gestión de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Para eso tomaremos como caso de análisis a las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología.

El sector público, y las universidades como parte de él, tienen una gestión administrativa compleja, que tiene la exigencia de ser cada vez más eficiente, eficaz y transparente, para adecuarse a los constantes cambios que se producen en su entorno.

El personal administrativo que lleva adelante estas gestiones muchas veces permanece arraigado a viejas prácticas que les han resultado suficientes para realizar eficientemente su tarea. En este contexto la incorporación de las TIC en la gestión de las instituciones es fundamental, ya que contribuye al conocimiento, la construcción de procesos eficientes, la transparencia de los datos, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación con los miembros de la comunidad.

Sin embargo este no es un camino sencillo, ya que requiere un cambio cultural dentro de la institución que acompañe el proceso de implementación. Este requiere de un trabajo conjunto entre los actores involucrados, la planificación por parte de las autoridades, la capacitación de los trabajadores, un equipo técnico que lo implemente, inversión en infraestructura tecnológica y la consideración de la perspectiva del usuario como objetivo central del proceso.

Nos proponemos realizar un estudio descriptivo sobre las habilidades en el uso de las TIC y los SIU en el personal no docente de las facultades que son objeto de nuestro estudio. La metodología utilizada consiste en el análisis de indicadores de acceso, uso y aplicación por facultad y de manera comparada. A partir de ahí indagar el interés de los trabajadores en adquirir habilidades que les permitan mantenerse actualizados y las políticas de capacitación que acompañan el proceso de implementación de estas herramientas y sistemas de parte de las autoridades.

CAPITULO 1

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las universidades, tanto como el sector público en general, tienen una gestión administrativa compleja. Esta tiene la exigencia y la obligación de ser cada vez más eficiente, eficaz y transparente debido a los constantes cambios que se producen en su entorno.

En septiembre de 2013, al aprobarse la reforma del Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata, el ingreso pasa a tener carácter irrestricto. A causa de esto, la población estudiantil se encuentra en constante aumento y surgen modificaciones de las normas, que requieren una aplicación inmediata. Muchas veces el personal administrativo que lleva adelante estas gestiones permanece arraigado a una cultura gestada años atrás y la toma de decisiones generalmente se basa en el conocimiento de algunos actores claves. En este contexto, la incorporación de las TIC en la gestión de las instituciones es fundamental, ya que contribuyen a la distribución del conocimiento, la construcción de procesos eficientes, la transparencia de los datos, agiliza la toma de decisiones y mejora la interacción con los actores involucrados.

1.2.- OBJETIVO GENERAL

- Analizar la incidencia del uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en las tareas del Personal No Docente de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

1.3.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indagar el dominio de las herramientas informáticas que posee el personal no docente de las FCEYS y Psicología.

- Determinar el conocimiento en el uso de los Sistemas de Información Universitarios (SIU) que poseen los trabajadores de estas facultades.

- Examinar el nivel de interés de los trabajadores en el uso de las TIC para mejorar su rendimiento laboral

- Explorar la valoración que los agentes otorgan a la capacitación en el uso de las TIC.
- Releva la existencia de políticas de capacitación para el personal no docente al implementar nuevas herramientas informáticas y sistemas de comunicación.
- Determinar si la universidad consulta a los trabajadores y facilita espacios de diálogo al implementar acciones que implican cambios en la dinámica de trabajo.
- Establecer la relación entre la motivación para capacitarse en el uso de las TIC y la categoría que revisten los agentes en el escalafón no docente.

1.4.- HIPÓTESIS.

En el presente trabajo plantearemos la siguiente hipótesis que intentaremos demostrar o refutar durante el proceso de investigación:

- *La motivación para capacitarse en la utilización de las TIC es mayor en aquellos agentes que revisten las categorías más bajas del escalafón no docente*

1.5.- JUSTIFICACIÓN

Los estudios encontrados sobre la incidencia de las TIC en la Educación Superior, dentro de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología, se centran en la labor del docente en el aula o en el uso que de ellas hacen los estudiantes, como así también en el acceso que tienen a utilizarlas. No se han encontrado investigaciones con respecto a la relación de los trabajadores no docentes con el uso de las TIC. Es por ello que consideramos relevante realizar este estudio que nos brindará una primera aproximación al tema.

1.6.- ESTADO DEL ARTE

Existen un gran número de publicaciones y trabajos de investigación que abordan el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación dentro de las Instituciones de Educación Superior.

Gurmendi, Cobo y Menéndez, en su trabajo *SIU: La experiencia Argentina* (2013), pretenden describir brevemente desde sus inicios un programa integrado tendiente a proponer soluciones digitales para la gestión de la Información del Sistema de Información Universitaria (SIU) de Argentina. El objetivo del programa, es construir un sistema de información que contemple tanto la visión de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) como de las Universidades Nacionales (UN), garantizando la disponibilidad, integridad, seguridad y calidad de la información.

Este tema es abordado por varios autores desde distintas perspectivas. Gurmendi, Falivene y Silva (2003), toman también el ejemplo del SIU, pero en este caso tomando al *e-learning*¹, como *mecanismo articulador de procesos de gestión del conocimiento y formación continua en las organizaciones públicas*. Estos consideran que la educación a distancia de funcionarios públicos mejora si los mecanismos de e-learning están incorporados como estrategia sustantiva de la gestión del conocimiento en las organizaciones, si están contextualizados para lograr impactos, y si se considera el lugar que ocupa la actividad que se diseña o se selecciona en la "escalera de competencias"² de los participantes. Proponen una estrategia de formación de funcionarios públicos concebida como una *estrategia sustantiva de creación, gestión y preservación del capital intelectual del Estado*, que considere al mismo diseño de la actividad organizacional, como generador de un entorno social de aprendizaje que permita que ese conocimiento situado sea efectivamente compartido y creado. Utilizan como ejemplo de propuesta integradora y holística de e-learning en los procesos de aprendizaje en las organizaciones públicas, los mecanismos desplegados en el Sistema de Información Universitario (SIU) de Argentina, construido a partir de herramientas muy simples, pero fuertemente articuladas con instancias presenciales,

¹ e-learning: utilización de tecnologías multimediales y de Internet para mejorar la calidad del aprendizaje, facilitando el acceso a recursos y servicios, así como los intercambios y las colaboraciones a distancia (Comisión de las comunidades europeas "Plan de acción e-learning").

² En este sentido debe tenerse en cuenta que los autores consideran que cuanto más cercana a la base de la escalera es el nivel de competencia de los participantes de la actividad de capacitación/ formación/ educación, es más importante la formalización, mientras que cuanto más cercano a la cumbre es el nivel de competencia de los participantes, es más importante la interacción entre pares y nutrirse de la experiencia propia y de colegas para resolver desafíos concretos de gestión. En este caso no es tan relevante la formalización del contenido como el compromiso y el involucramiento para que los sujetos de aprendizaje sean claros contribuyentes de los sistemas en la propia modificación de los mismos, en la construcción de una espiral de conocimiento organizacional continua y ascendente.

que promueven aprendizajes colaborativos y facilitan la conversión de los saberes implícitos de los miembros de las comunidades de prácticas en saberes explícitos.

En “*La gestión del cambio institucional en las universidades a través de las TIC*”, publicada en REDU, Rodríguez Correa y González Sanmaned (2013), analizan la integración de las TIC y del e-learning en los centros educativos y sobre el rol que deberían adoptar los líderes institucionales para generar estrategias de desarrollo organizativo apropiadas, que permita aprovechar las potencialidades de las tecnologías, para el desarrollo de las funciones formativas, de comunicación y formación social. El interés principal de este estudio, se centra en conocer y describir los procesos de integración de las TIC y del e-learning en la universidad y valorar sus implicaciones a nivel administrativo, organizativo y de gestión.

En un trabajo de investigación realizado por Finkelievich y Prince en el año 2005 sobre “*Universidades y TICs en Argentina. Las universidades argentinas en la sociedad del conocimiento*”, se define a la “e-universidad como la aplicación intensiva, extensiva y estratégica de las nuevas tecnologías de la información, las telecomunicaciones e Internet (TICs) en todas las actividades de una universidad”. Esto hace referencia a la actividad organizativa y administrativa, a la universidad en relación con sus alumnos, empleados, docentes, otros proveedores y públicos, como así también al uso de las TIC como herramienta y soporte para la transmisión de contenidos educativos (e-learning y otras modalidades) y como auxiliar de la enseñanza tradicional o presencial. También incluye a las actividades que la universidad pudiera realizar, sola o asociada, con otras casas de estudio, gobierno, ONGs, que tuvieran como fin o medio principal, el uso de las herramientas TIC y/o desarrollo de las mismas y la enseñanza de carreras afines o propias de la tecnología de la información y telecomunicaciones. Por *extensivo* se refieren a la cobertura o alcance de áreas o funciones en las cuales son utilizadas las TIC, por *intensivo* a cuán profundo es el uso que hacen de ellas en cada una de estas áreas y por *estratégico* al nivel alcanzado de reinversión, reingeniería y mejora de procesos, al que se arriba mediante el uso extensivo e intensivo. Se pueden mencionar tres etapas en el ciclo de implementación según los estudios sobre Gobierno Digital aplicados a las organizaciones del Estado (Finkelievich y Prince ; 2005)

- Una *etapa de experimentación*, donde se encuentran esfuerzos aislados y de carácter espontáneo, no coordinados, de tipo voluntarista. Son aplicaciones simples y difusoras de la tecnología. Los esfuerzos se caracterizan por ser personales.

- Una *etapa de integración*, donde se integran los esfuerzos aislados de la etapa anterior en otras áreas en forma vertical u horizontal. Se observa una creciente centralización y coordinación con planes y programas para llevarlos a cabo con responsables específicos.

- Una *etapa de reinención*, donde se integran los repositorios de información, redefiniendo los “que” y la efectividad de la institución y no solamente los “cómo” y la eficiencia.

En un estudio de caso desarrollado en la Universidad de Río Negro, “*Saberes, usos y apropiación de las TIC para la gestión y la administración en la universidad pública*” (Verdun y otros, 2014), se realiza un diagnóstico acerca de los saberes, usos y apropiación de las TIC por parte de los no-docentes y busca conocer las características que asume el proceso de incorporación de tecnologías de la información y comunicación en una universidad pública en particular. Plantea que existe una tendencia en la agenda de las instituciones educativas de nivel superior, en relación a la incorporación de infraestructura tecnológica, equipamiento, redes físicas y virtuales, con nula o poca atención al desarrollo de habilidades para manejar los nuevos recursos técnicos (Druetta, 2007). Consideran que aún es materia pendiente la sistematización de políticas, para promover una significativa apropiación de los recursos y nuevas prácticas con tecnologías digitales por parte de los sujetos de dicha universidad pública.

CAPITULO 2

2.1.-MARCO TEÓRICO

A los fines de este trabajo consideramos que las TIC se conciben como el universo de dos conjuntos, representados por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación (TC) – constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional y por las Tecnologías de la Información (TI), caracterizada por la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos (informática), de las comunicaciones (telemática) y de las interfaces (mediática), lo cual ha sido posible dada la adaptabilidad que ofrece la computación (Tulio Álvarez, 2011).

Se define a las TIC³ como el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Cabrero (1996) ha sintetizado las características distintivas de las TIC como inmaterialidad, innovación, interactividad, instantaneidad, elevados parámetros de calidad de imagen y sonido, digitalización, automatización, interconexión y diversidad.

Álvarez Méndez (2004), indica que cuando se habla de las TIC no nos referimos, sólo a las máquinas, ya que una tecnología no es sólo un objeto físico, sino la idea de cómo deben o pueden ser utilizadas (motivación, el objetivo de su utilización). También considera que estas actuales tecnologías nos permiten trabajar con mayores volúmenes y tipos de información, con buena calidad en tiempos muy cortos, además de una comunicación interusuarios.

Las TIC son aquellas tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, administrar, proteger y recuperar esa información. Ellas han tenido un impacto determinado en la actividad del sector público (Bellamy y Taylor, 1998).

Guarín Hernández (S/D) manifiesta que pueden usarse simplemente para automatizar procesos preexistentes, pero lo más probable es que se busque

³ Formación de técnicos e investigadores en tecnologías de la información. Ed. Fundesco. Madrid 1986

aprovechar las ventajas de las nuevas posibilidades que la tecnología crea, y en algunos casos los procesos requieren ser rediseñados sustancialmente. Por lo tanto, los impactos sobre los procesos organizacionales son notorios y pueden ser muy profundos. También considera que las Tecnologías de la Información y la Comunicación, así como otras estrategias de innovación tecnológica y científica, presentan una relación directa con cambios de tipo procedimental, cultural, estratégico, productivo, etc. Estos cambios, implican que organizaciones y personas desarrollen una serie de pasos, que les permitan asimilar y adaptarse, para posteriormente aceptar e implementar las nuevas prácticas y estrategias.

En el ámbito de la Educación Superior, las TIC se han incorporado en la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión administrativa.

Finkelievich y Prince (2005) utilizan el término *e-universidad* para referirse a “la aplicación intensiva, extensiva y estratégica de las nuevas tecnologías de la información, las telecomunicaciones e Internet (TICs) a todas las actividades de una universidad.” El alcance del concepto está dado por las actividades académicas y administrativas de la institución y su empleo como herramienta para la vinculación con el resto de los actores de la comunidad y para el desarrollo de otras modalidades de enseñanza (Bernal Escoto y otros, 2010).

Con la incorporación de herramientas informáticas para sostener estos procesos de cambios, se ponen de manifiesto las desigualdades existentes en las habilidades, usos y apropiación que hacen de las TIC, quienes deben llevarlos adelante. El impacto social, conocido como *Brecha Digital*⁴, se basa no sólo en aspectos de acceso, sino también en aquellos relacionados con su uso y aplicación (Martínez; 2000). Se reconocen tres enfoques:

- El *enfoque hacia la infraestructura*: representa la posibilidad de disponer de dispositivos para el acceso a la red y la conectividad con la red.
- El *enfoque hacia la capacitación*: representa las capacidades y habilidades necesarias para utilizar estas tecnologías.
- El *enfoque hacia el uso de los recursos*: representa la posibilidad de utilizar los recursos disponibles en la red.

En este punto, tomamos el concepto de “*brecha digital para las comunidades*

⁴ La Brecha Digital se entiende como una desigualdad de oportunidades en el acceso a las TIC. Se define como “la separación que existe entre las personas...que utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación, como parte rutinaria de la vida diaria y aquellas que no tiene acceso a las mismas y que aunque lo tengan no saben como utilizarlas. (Serrano y Martínez; 2003).

universitarias de las instituciones de educación superior –IES–entendiendo como tal a la desigualdad en la utilización de las TIC para el desarrollo del quehacer institucional al interior de la organización. La brecha digital para las comunidades académicas puede abordarse desde distintas dimensiones, ya sea en la enseñanza, en la administración o bien en la vinculación con el medio desde el enfoque hacia el uso de los recursos...la brecha digital para este sector no es una cuestión de acceso a la tecnología, sino que reside en los usos que los distintos actores pueden realizar.” (Bernal Escoto y otros, 2010).

Gurmendi (2011) sostiene que el Sistema Universitario Público Nacional Argentino, a través del Sistema de Información Universitario (SIU), cuenta con soluciones que abarcan, con una visión integral, muchos de los procesos administrativos en el ámbito de la universidad. El SIU desarrolla soluciones informáticas y brinda servicios para el Sistema Universitario Nacional y distintos organismos de gobierno. Su objetivo es contribuir a mejorar la gestión de las instituciones, permitiéndoles contar con información segura, íntegra y disponible, optimizar sus recursos y lograr que el software sea aprovechado en toda su potencialidad. Todo el trabajo del SIU se basa en la premisa de que “la tecnología debe estar al servicio de las instituciones y las personas”. La comunicación con los miembros de la Comunidad es de vital importancia para asegurar el avance de los proyectos (Gurmendi, 2011). Desde su creación, en 1996, el SIU ha desarrollado soluciones para abordar diversos ámbitos del sistema universitario, como la gestión de recursos humanos, la administración presupuestaria, financiera y contable, la gestión académica y sistemas para la toma de decisiones, entre otros. Durante este proceso define los estándares tecnológicos y metodológicos para la construcción de software, otorga capacitación específica para el uso y administración de los sistemas, y considera fundamental la participación.

2.2.- PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS TIC

Lujan Gurmendi, (2011), Directora del SIU de la Secretaría de Políticas Universitarias, analiza los factores que intervienen a la hora de implementar las TIC en el ámbito universitario:

Implementación de TIC	
Aspectos	Indicador
Político	Incorporación de una autoridad política en el proceso de implementación. Formalizar la intención de implementar el sistema a través de una resolución interna
Social	Usuarios del sistema como eje del proceso de implementación
Económico	Presupuesto formal para financiar la implementación
Técnico/administrativo/informático	Revisión de los circuitos y procedimientos administrativos
Infraestructura tecnológica	Servidores, estaciones de trabajo, lugar físico, UPS, etc.
Capacitación de RRHH	Equipo informático de trabajo Plan de capacitación

Fuente: Lic. María de Lujan Gurmendi. : *Uso de los Sistemas Informáticos SIU en la Gestión Administrativa. 2011*

Gurmendi describe cada uno de estos aspectos de la siguiente manera:

2.2.1.- La dimensión política

Para que la implementación de sistemas sea exitosa, se considera indispensable el apoyo político de las autoridades de la institución, ya que en la mayoría de los casos es aprovechado para mejorar y redefinir los procesos administrativos. Por ello valorar la dimensión política de un proyecto de implementación de sistemas es fundamental, sobre todo al comienzo del mismo. Asimismo las autoridades deberán también colaborar a través de acciones concretas durante todo el proceso de implementación y realizar tareas de seguimiento y control del mismo.

En general, los procesos de implementación de sistemas son liderados por una persona o grupo reducido de personas. Estos pueden ser administradores, informáticos o una combinación de ambos, pero es necesario contar con una autoridad que facilite en lo cotidiano la implementación del sistema. Si no se logra el apoyo de las autoridades, la resolución de problemas tendrá, en muchos casos, un costo y tiempo mucho mayor. Ese costo se traduce en desgastes entre áreas, roces y descontentos que harán que el proceso de implementación no resulte una buena experiencia.

2.2.2.- La dimensión social

Es importante entender la implementación del sistema no sólo como un proceso tecnológico sino también social. Este punto de vista debe ser también analizado y planificado, ya que implementar un nuevo sistema siempre provoca cambios en los procesos administrativos y en los hábitos de trabajo.

Es muy importante comprender entonces que el elemento central y factor de éxito en todo este proceso son los recursos humanos de la institución. Hay que saber escuchar no sólo las necesidades de las autoridades sino también las de los usuarios que tendrán que convivir cotidianamente con el sistema, y respetar y considerar la incertidumbre que implican estos cambios.

2.2.3.- El plan de implementación

Para llevar adelante la implementación de cualquier sistema es necesario contar con un plan de trabajo que guíe eficientemente a las instituciones durante la puesta en marcha del sistema. Por este motivo es necesario contar con un detallado plan de implementación a través del cual se especifiquen los pasos a seguir antes, durante y después de la puesta en marcha de la herramienta en la organización, definiendo las tareas a desarrollar por cada área y determinando los tiempos y responsabilidades.

Una vez en marcha el sistema, es necesario realizar un seguimiento constante de las acciones llevadas a cabo por los equipos técnicos y funcionales de la institución, acompañándolos y aconsejándolos sobre los pasos a seguir para lograr un mejor aprovechamiento del sistema, ya sea a través de mejoras en los procesos y/o en la calidad de los datos.

2.2.4.- Aspectos económicos

El proceso de implementación tiene un costo, ya que implica contar con recursos humanos, hardware, capacitación, etc. Este costo debe ser evaluado y previsto desde el inicio en el plan de implementación. De nada sirve una resolución formal por parte de la institución si el personal implicado en el proceso de implementación no dispone, por ejemplo, del tiempo necesario para realizar las pruebas del sistema y la definición de circuitos administrativos, si no se dispone de computadoras actualizadas o si no hay personal de apoyo informático capacitado.

Todas estas necesidades requieren, por lo general, de recursos dedicados a tal fin. Lo aconsejable es que todas estas cuestiones se traduzcan en un plan de

implementación que prevea los costos, tanto de las necesidades iniciales del proceso de implementación como de las del mantenimiento del sistema, ya que para llevar adelante el proyecto no alcanza con la buena voluntad de los implicados. La voluntad y el compromiso son elementos necesarios e imprescindibles pero no suficientes.

2.2.5.- Infraestructura tecnológica

La infraestructura tecnológica necesaria para instalar, probar y operar un sistema debe ser considerada un elemento fundamental. Es necesario contar con servidores, estaciones de trabajo, lugar físico, mecanismos de protección, etc. Para lograr este objetivo también es necesario contar con el presupuesto adecuado.

2.2.6.- Capacitación de los RRHH

Por último, el plan debe contemplar la capacitación a usuarios y técnicos ya que éstos son necesarios para que el proceso de implementación del sistema resulte exitoso. El equipo de trabajo informático es fundamental en todas las etapas, desde la instalación y testeado del sistema hasta el mantenimiento diario una vez que el sistema se encuentra funcionando. La implementación de un nuevo sistema implica enfrentarse con nuevas herramientas; en muchos casos desconocidas, como por ejemplo, un lenguaje de programación nuevo para el área de tecnologías de la institución. No todas las instituciones cuentan con personal informático capacitado en la administración de bases de datos o desarrollos Web. Este escenario obliga a considerar la necesidad de capacitar al personal existente o incorporar nuevo personal

CAPITULO 3

3.1.- ASPECTOS METODOLÓGICOS

En este capítulo describiremos la manera en que se llevó a cabo la investigación. El proceso se inició con la búsqueda de la información, la recolección de los datos, su análisis y finalmente la interpretación de los datos arrojados.

3.1.1.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el nivel de conocimiento y uso de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) del personal no docente de la FCEyS y de Psicología?

¿Cómo incide el uso de las TIC en el trabajo del personal no docente de estas Facultades?

¿Se capacita al personal para el uso de las TIC de acuerdo a la labor específica que realiza en su dependencia?

¿Existen políticas de capacitación en el uso de las TIC para el personal?

¿Se consulta al personal de cada área sobre los requerimientos tecnológicos que necesitan para el desarrollo de sus tareas?

¿El trabajador no docente esta dispuesto a capacitarse en el uso de las TIC para optimizar su trabajo?

3.1.2.- TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo Los *estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis* (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, *en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga* (Hernández Sampieri, 1996)

La investigación descriptiva... requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder (Dankhe, 1986).

La investigación realizada tiene un carácter descriptivo, ya que busca plantear el estado de la situación actual del sector no docente, en cuanto a la utilización de las

TIC y los SIU. También considerar las acciones llevadas a cabo por la universidad para capacitar a sus trabajadores y la motivación e iniciativa que estos presentan a la hora de capacitarse y/o requerir ser capacitados.

3.1.3.- DISCIPLINAS INVOLUCRADAS: Organizaciones Universitarias. Gestión Universitaria.

3.1.4.- ENFOQUE

Cuantitativo. Los estudios cuantitativos buscan medir de la forma más exacta posible la realidad. Se basan en estudios previos, y se utilizan para consolidar creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, buscan acercarse a la realidad de forma objetiva con la intención de ayudar a resolver problemas, aportar conocimiento, generar interrogantes.

La *medición* es la aplicación de un instrumento, en este caso la encuesta, para contar o cuantificar de algún modo observaciones de la realidad, este proceso se realiza básicamente a partir de la operacionalización. A través de ella pasamos de un concepto teórico, muy difícil de medir, hasta un concepto empírico, transformado por el investigador para poder medir la realidad social.

3.1.5.- UNIDAD DE ANÁLISIS (UA): Aquel objeto delimitado por el investigador para ser investigado Es el tipo de objeto del cual se desprenden las entidades que van a investigarse. (Hernández Sampieri, 1996). En este caso la UA está compuesta por los trabajadores no docentes de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología.

3.1.6.- UNIDAD DE OBSERVACIÓN (UO): Llamamos unidad de observación al tipo de referentes empíricos que el investigador utiliza para satisfacer los valores de las variables que su U.A. demanda. Se trata de la población de entidades concretas y delimitadas témporo-espacialmente para soportar la administración de las técnicas de recolección de datos. En este caso cada uno de los trabajadores no docentes de las facultades mencionadas, distribuidos según las categorías de revista del escalafón no docente y máximo nivel de estudio.

3.1.7.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como instrumento de recolección de datos realizamos una encuesta al personal no docente de las ambas Facultades, con el objetivo de analizar las variables que motivan nuestra investigación. En ella indagamos sobre el uso y conocimiento de las TIC y en el interés de recibir capacitación de parte de la institución.

“La encuesta es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recolectar información –oral o escrita- de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales; ya sean ciertas características sociodemográficas u opiniones acerca de algún tema específico. La información se recoge de forma estructurada y el estímulo es el mismo para todas las personas” (Cea D’Ancona, 1996: 240).

La encuesta fue realizada mediante un cuestionario vía web/mail. La misma fue diagramada partiendo de un texto introductorio de presentación y explicación, del motivo por el cual solicitábamos colaboración contestando las preguntas formuladas en el cuestionario, una sección que recababa los datos censales del encuestado (sección A) y dos secciones más que abordaban las dos dimensiones que tomamos (Sección B “conocimiento” y Sección C “capacitación”) a los efectos de realizar la medición de los indicadores analizados.

En la dimensión conocimiento se realizaron preguntas cerradas, pre-codificadas de opción múltiple para analizar las diversas categorías de las variables herramientas informáticas y sistemas de información universitaria.

En la dimensión capacitación las preguntas fueron cerradas dicotómicas, de opción SI – NO y una abierta en la que se consultaba *“en qué temas requería capacitación”*.

ASPECTOS METODOLÓGICOS	
Tipo de Estudio	Descriptivo: busca especificar las propiedades importantes del fenómeno investigado
Perspectiva Principal	Administración y Gestión Universitaria
Enfoque	Cuantitativo: busca medir la realidad...
Unidad de Análisis	Trabajadores No Docentes de las FCEYS y Psicología de la UNDMP
Unidad de Observación	Cada uno de los trabajadores No Docentes de las FCEyS y Psicología
Técnica de recolección de datos	Encuesta: Cuestionario estructurado vía Web/mail preguntas cerradas dicotómicas o de selección múltiple.

3.1.8.- OPERACIONALIZACIÓN

La operacionalización es el proceso mediante el cual las unidades de análisis y sus variables dejan de ser conceptos abstractos para convertirse en observables empíricos.

3.1.9.- DIMENSIONES:

Son aquellas ideas abstractas, no directamente observables de las cuales partimos para analizar un fenómeno. En la presente investigación tomamos las dimensiones Conocimiento y Capacitación.

3.1.10.- VARIABLES:

Según Sabino (1996), una variable es "cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, pudiendo las variaciones producirse tanto para un mismo objeto como para diferentes objetos considerados." Son características observables de algo que son susceptibles de adoptar distintos valores o de ser expresados en varias categorías.

A los efectos de la presente investigación tomamos las variables *herramientas informáticas y sistemas de información universitarios* dentro de la dimensión *conocimiento*, y *políticas de capacitación y motivación para capacitarse* dentro de la dimensión *capacitación*.

3.1.11.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

A los fines de este trabajo adoptaremos cuatro variables divididas en dos dimensiones.

Dentro de la **Dimensión Conocimiento**, tomando como tal a los saberes, habilidades y usos que poseen los agentes no docentes de las facultades estudiadas, sobre las TIC en general y sobre los SIU en particular., agrupamos las variables Herramientas Informáticas y Sistemas de Información Universitaria (SIU).

Las **Herramientas Informáticas** indagadas fueron todas aquellas categorías que involucran el manejo general de una computadora (uso del mouse, imprimir, buscar programas, ejecutar acciones y tareas), la administración de archivos y carpetas (guardar y catalogar archivos), procesador de textos, planillas de cálculo, presentación con diapositivas, base de datos, Internet, correo electrónico, redes sociales, participación en entornos virtuales (cursos, redes, comunidades, etc.) y elaboración de páginas web; y los indicadores considerados fueron cantidad de trabajadores que poseen conocimientos en estas herramientas y cantidad de agentes que las utilizan para gestiones particulares, optimización de las tareas, comunicación con directivos, docentes, administrativos y estudiantes, comunicación con otras instituciones y con la comunidad, acceder a información de la SPU y a las actualizaciones de la normativa.

Para relevar la variable **Sistemas de Información Universitario** averiguamos sobre la cantidad de trabajadores que poseían conocimiento sobre los mismos y cuantos los utilizaban para realizar su tarea diaria.

La **Dimensión Capacitación**, entendiéndolo por tal a la adquisición de competencias y habilidades en el uso de las TIC y de los SIU, fue abordada también desde dos variables: las políticas de capacitación y la motivación para capacitarse.

La variable **Políticas de Capacitación**, la entendemos como aquellas acciones que lleva a cabo la organización, orientadas a consultar y preparar a los trabajadores para los cambios que se van generando en su interior. Las categorías estudiadas para evaluar estas acciones, son las capacitaciones ofrecidas a los agentes para adquirir habilidades en el uso de las TIC y los SIU, la consulta y la generación de espacios de diálogo entre todos los actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria. Entre los indicadores observados tomamos la cantidad de cursos generales y específicos de los que los trabajadores tuvieron conocimiento y

participaron⁵. También se tuvo en cuenta si se realizaron consultas y/o reuniones con el personal para sondear sobre cuales eran las competencias y saberes que ellos consideraban que requerían para la implementación de nuevos sistemas y herramientas.

La segunda variable analizada en esta dimensión, **Motivación para Capacitarse**, la conceptualizamos como aquellos incentivos que llevan a los trabajadores a buscar adquirir nueva competencias y habilidades. Para esto consideramos como categorías de análisis el valor que le otorga los trabajadores a la capacitación, el grado de conformidad/disconformidad que poseen con la capacitación actual recibida como así también la percepción que ellos tienen con respecto a que la capacitación es un factor que les permitirá conseguir mejoras laborales. También se interrogó sobre si están dispuestos a solicitar ser capacitados o a realizar los cursos que ofrece la universidad, para la apropiación de los saberes requeridos en la implementación de nuevos procesos y circuitos.

»

⁵ Este indicador debería ser confrontado en una futura investigación con las ofertas que la institución puso a disposición del personal y que éste no tomo conocimiento o no participó para así poder indagar sobre el funcionamiento de la comunicación dentro de la organización

OPERACIONALIZACIÓN			
DIMENSIÓN	VARIABLE	CATEGORÍA	INDICADOR
CONOCIMIENTO (Que poseen los agentes sobre el uso y aplicación de las TIC en general y de los SIU en particular)	HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	Manejo general de la computadora, Procesador de texto, Planilla de cálculo, Presentación con diapositivas, Base de datos, Internet Correo Electrónico Redes Sociales Participación en entornos virtuales Elaboración de páginas web	1) Cantidad de agentes que poseen conocimientos de herramientas informáticas. 2) Cantidad de agentes que utilizan herramientas informáticas para: Gestiones personales Optimizar la tarea Comunicación interna Comunicarse externa Acceder a información de la SPU Acceder a información sobre actualizaciones normativas.
	Sistemas de Información Universitarios (SIU)	SIU Guaraní, SIU Mapuche, SIU Diaguita SIU Quilmes, SIU Pilagá, SIU Wichi, SIU Araucano SIU Kolla, SIU Tehuelche	Cantidad de agentes que poseen conocimiento de alguna de las versiones de SIU. Cantidad de agentes que utilizan alguna de las versiones del SIU

OPERACIONALIZACIÓN

DIMENSIÓN	VARIABLE	CATEGORÍA	INDICADOR
CAPACITACIÓN (Adquisición de competencias y habilidades en el uso de las TIC Y los SIU)	POLITICAS DE CAPACITACIÓN (acciones orientadas a consultar y preparar a los trabajadores para los cambios que se van generando en la administración universitaria)	Formación ofrecida por la institución a los trabajadores en general. Capacitación a los trabajadores encargados de ejecutar los SIU Consulta al personal de las distintas áreas Generación de espacios de dialogo	Cantidad de cursos específicos Cursos dictados por especialistas Capacitación actual recibida por los trabajadores Sondeo sobre la necesidad y temática de la capacitación requerida Reuniones convocadas para la planificación de las áreas Formación de agentes replicadores
	MOTIVACIÓN PARA CAPACITARSE (Cuales son los incentivos que llevan a los trabajadores a adquirir nuevas competencias y habilidades)	Importancia que le otorga el trabajador a la capacitación para mejorar su desempeño. Grado de conformidad/disconformidad con la capacitación actual recibida. Relación capacitación /mejoras laborales Iniciativa para solicitar capacitación Predisposición para realizar las capacitaciones	Capacitación actual recibida. Cantidad de cursos realizados Relación capacitación - puesto de trabajo Número de agentes que cursan carreras afines a su función laboral. Relación categorías - cursos/carreras realizados.

3.1.12.- LECTURA DE LOS DATOS OBTENIDOS

El cuestionario utilizado fue realizado en la Web, diseñada a través de Lime Survey. El mismo está radicado en el Servidor de Encuestas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Servidor Web Apache. Base de Datos MySQL, Sistema Operativo Devian Linux)

Los datos obtenidos fueron sistematizados y grabados en una base de datos a partir de la cual se realizó un análisis descriptivo utilizando la distribución de frecuencias de las variables tratadas, su graficación y análisis

La encuesta fue realizada por vía Web/mail a un universo total de cuarenta y ocho trabajadores no docentes de ambas facultades, veintisiete corresponden a la FCEyS y veintiuno a la Facultad de Psicología.

RESULTADOS GENERALES SOBRE LA CONSULTA

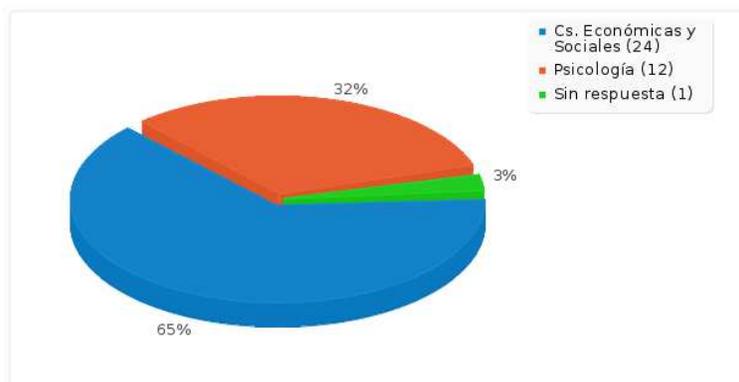
Se enviaron un total de 48 solicitudes, de las cuales se registraron 35 respuestas completas, 1 parcial y 1 sin responder.

Resultados generales	
Número de registros en esta consulta:	37
Total de solicitudes enviadas	48
Porcentaje del total:	77%

De los cuestionarios enviados obtuvimos treinta y seis respuestas (75%), veinticuatro de la FCEyS, (64,86%), doce de Psicología (32 .43%) y una sin responder (2,70 %).

Consultas Totales		
Facultad	Frecuencia	Distribución porcentual
Cs. Económicas y Sociales	24	64,86%
Psicología	12	32,43%
Sin respuesta	1	2,70%
Total	37	100,00%

Respuestas al cuestionario por Facultad



Del total de la población de la FCEyS, el porcentaje de respuestas obtenidas fue del 89%.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	
Número de registros en esta consulta:	24
Total de solicitudes enviadas	27
Porcentaje del total:	89%

Del total de la población de la Facultad de Psicología el porcentaje de respuestas obtenidas fue el 57%.

Facultad de Psicología	
Número de registros en esta consulta:	12
Total de solicitudes enviadas	21
Porcentaje del total:	57%

SECCIÓN A – DATOS CENSALES GENERALES

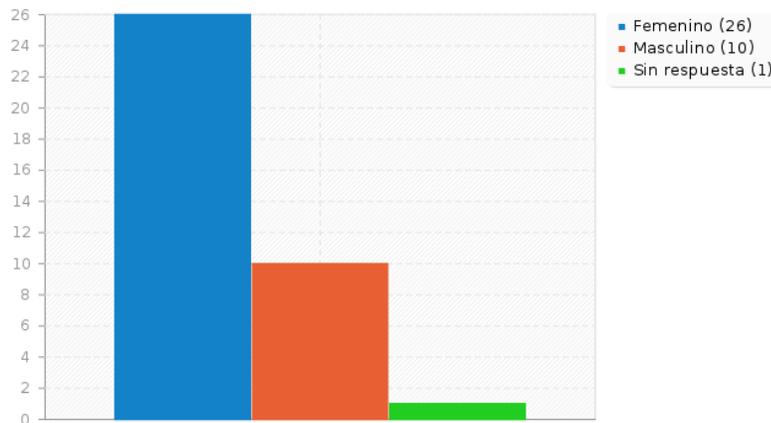
La edad mínima del total de trabajadores encuestados es de 33 años y la máxima de 75 años, siendo el promedio de edad de 48 años.

La antigüedad mínima registrada es de 3 años y la máxima de 41 años, siendo el promedio del ítem años de antigüedad de 17,5 años

La **distribución por sexo** arroja como resultado que el 70,27 % de los encuestados son mujeres y el 27,03 % hombres.

Sexo		
Género	Frecuencia	Distribución porcentual
Femenino (F)	26	70,27%
Masculino (M)	10	27,03%
Sin respuesta	1	2,70%
Total	37	100,00%

Distribución por sexo del total de los encuestados

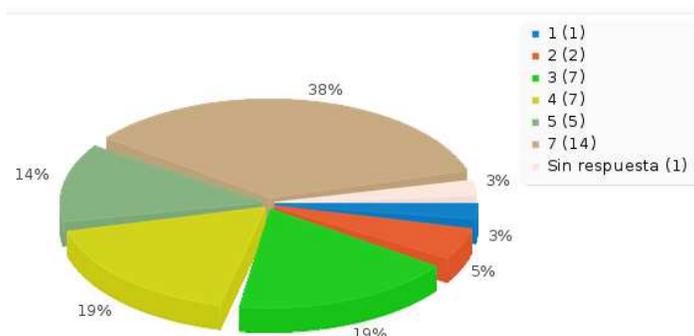


En cuanto a la **distribución por categorías**, el 37,84 % de los trabajadores se ubican dentro del escalafón no docente en la categoría 7 del tramo inicial, no se registra ningún trabajador dentro de la categoría 6 del mismo tramo. Dentro del tramo medio, a la categoría 4 le corresponde el 18,92 % de personal que está encuadrado en la misma y 13,51% en la categoría 5. En cuanto a las del tramo mayor, el 18,93 % corresponde a la categoría 3, el 5,41 % a la categoría 2 y el 2,70% a la 1.

Distribución por Categoría*		
Categoría	Frecuencia	Distribución porcentual
1 (A1)	1	2,70%
2 (A2)	2	5,41%
3 (A3)	7	18,92%
4 (A4)	7	18,92%
5 (A5)	5	13,51%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	14	37,84%
Sin respuesta	1	2,70%
Total	37	100,00 %

- Las categorías del personal no docente se distribuye según una pirámide de cargos formada por un tramo mayor (categorías 1, 2 y 3), un tramo medio (categorías 4 y 5), y un tramo inicial (categorías 6 y 7).

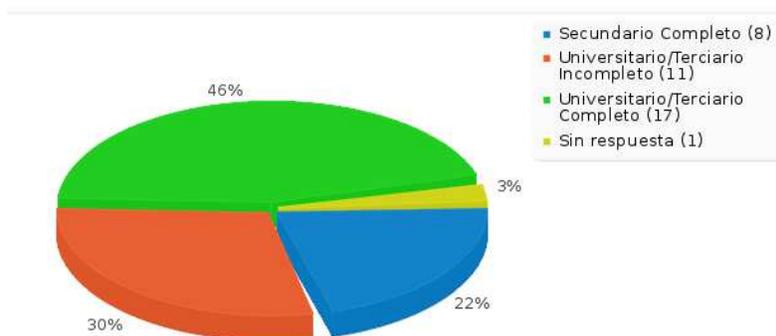
Distribución por categoría de revista del total de los encuestados



En cuanto al **máximo nivel de estudio**, los resultados generales observamos que el 45,95 % del personal no docente de ambas facultades posee título universitario/terciario completo y el 29,73 % universitario/terciario incompleto. Solo el 22% de los trabajadores encuestados cuentan con título secundario. Estos datos nos muestran que el 76 % de ellos poseen una formación superior a la secundaria.

Máximo Nivel de Estudio *		
Título	Frecuencia	Distribución porcentual
Secundario Incompleto (A3)	0	0,00%
Secundario Completo (A4)	8	21,62%
Universitario/Terciario Incompleto (A5)	11	29,73%
Universitario/Terciario Completo (A6)	17	45,95%
Sin respuesta	1	2,70%
Total	37	100,00%

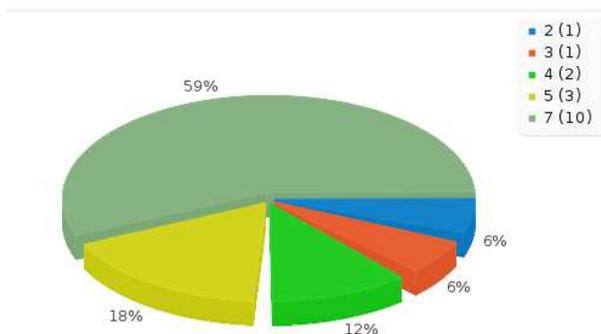
- Trece de los trabajadores encuestados (35 %), están realizando actualmente carreras de pregrado, grado y posgrado.



De los 17 trabajadores que poseen título universitario/terciario completo, diez (58,82%), corresponden al tramo inicial (categorías 6 y 7), cinco (29,41%) a las categorías del tramo medio (4 y 5) y dos (11,76%) a las del tramo mayor (categorías 1 y 2).

Universitario/Terciario Completo		
Categoría	Frecuencia	Distribución Porcentual
1 (A1)	0	0,00%
2 (A2)	1	5,88%
3 (A3)	1	5,88%
4 (A4)	2	11,76%
5 (A5)	3	17,65%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	10	58,82%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	17	100,00%

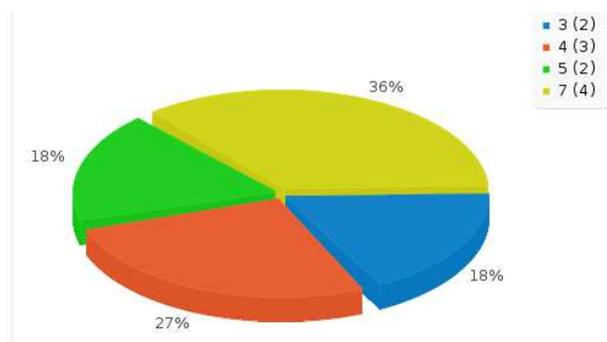
Título Universitario/Terciario completo según categoría de revista



Los agentes que poseen título universitario/terciario incompleto se distribuyen 4 en el tramo inicial (36,36%), 5 en el tramo medio (45,45%), y dos en el superior (18,18%).

Universitario/Terciario incompleto		
Categoría	Frecuencia	Distribución Porcentual
1 (A1)	0	0,00%
2 (A2)	0	0,00%
3 (A3)	2	18,18%
4 (A4)	3	27,27%
5 (A5)	2	18,18%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	4	36,36%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	11	100,00%

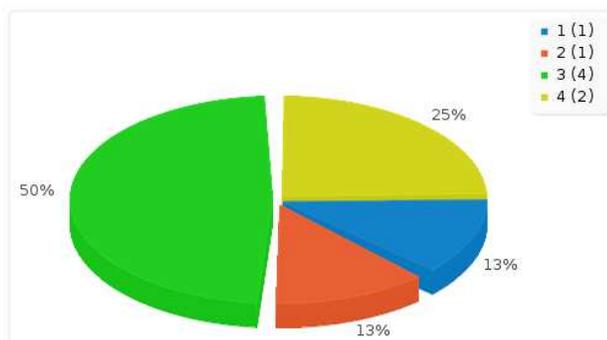
Título Universitario/Terciario incompleto según categoría de revista



En cambio los agentes que poseen título secundario como máximo nivel de estudio, se agrupan un 75% en el tramo superior y un 25% en la categoría 4 del tramo medio.

Secundario Completo		
Categoría	Frecuencia	Distribución Porcentual
1 (A1)	1	12,50%
2 (A2)	1	12,50%
3 (A3)	4	50,00%
4 (A4)	2	25,00%
5 (A5)	0	0,00%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	8	100,00%

Título secundario completo según categoría de revista



SECCIÓAN A – DATOS CENSALES POR FACULTAD

Facultad Psicología

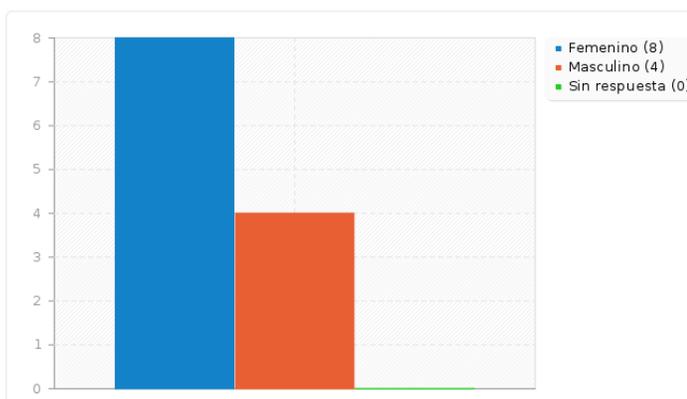
La edad mínima del total de trabajadores encuestados es de 33 años y la máxima de 66 años, siendo el promedio de edad de 48 años.

La antigüedad mínima registrada es de 5 años y la máxima de 39 años, siendo el promedio del ítem años de antigüedad de 19 años

La distribución por sexos, nos muestra que las dos terceras partes de las respuestas obtenidas corresponden al sexo femenino y el tercio restante al masculino.

Sexo		
Género	Frecuencia	Distribución porcentual
Femenino (F)	8	66,67%
Masculino (M)	4	33,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

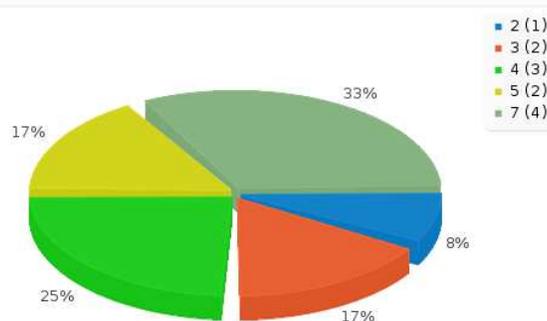
Distribución por sexo Facultad de Psicología



En cuanto a **las categorías que revisten en el escalafón no docente**, observamos que la el porcentaje más alto de respuestas obtenidas corresponde a la categoría 7 del tramo inicial y en segundo lugar a la categoría 4 del tramo intermedio. Las categorías del tramo medio (4 y 5), suman el 42% del total de las mismas.

Categoría de revista		
Categorías	Frecuencia	Distribución porcentual
1 (A1)	0	0,00%
2 (A2)	1	8,33%
3 (A3)	2	16,67%
4 (A4)	3	25,00%
5 (A5)	2	16,67%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	4	33,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

Distribución por categoría de revista Facultad de Psicología

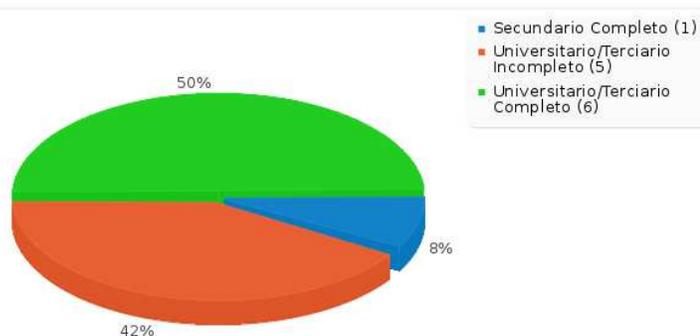


Observamos que la conformación del personal no docente de la Facultad de Psicología **según el máximo nivel de estudio**, arroja como resultado que el 50 % de del personal encuestado ha concluido estudios universitarios y un 41,67% posee una preparación superior al título secundario. Este dato nos permite observar un alto grado de profesionalización dentro de los trabajadores de esta facultad.

Máximo Nivel de Estudio:*		
Título	Frecuencia	Distribución porcentual
Secundario Incompleto (A3)	0	0,00%
Secundario Completo (A4)	1	8,33%
Universitario/Terciario Incompleto (A5)	5	41,67%
Universitario/Terciario Completo (A6)	6	50,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

*Cuatro están cursando actualmente carreras universitarias de grado y pregrado.

Distribución por máximo nivel de estudio Facultad de Psicología



Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

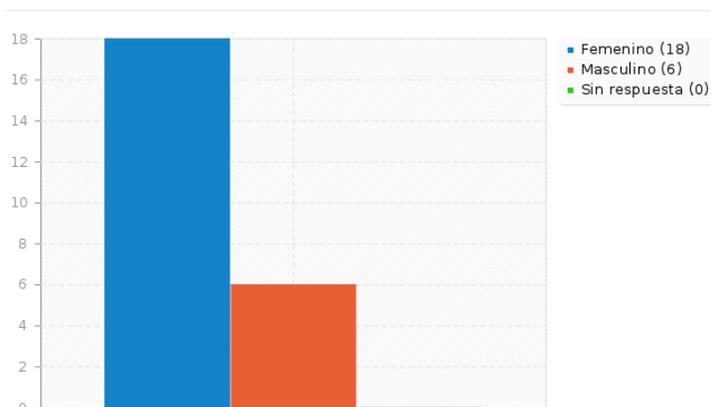
La edad mínima del total de trabajadores encuestados es de 35 años y la máxima de 75 años, siendo el promedio de edad de 48 años.

La antigüedad mínima registrada es de 3 años y la máxima de 41 años, siendo el promedio del ítem años de antigüedad de 17 años

En esta facultad la **distribución por sexo** arroja como resultado que el 75 % de los trabajadores que contestaron el cuestionario, corresponde al sexo femenino y sólo el 25% al masculino.

Sexo		
Género	Frecuencia	Distribución porcentual
Femenino (F)	18	75,00%
Masculino (M)	6	25,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	24	100,00%

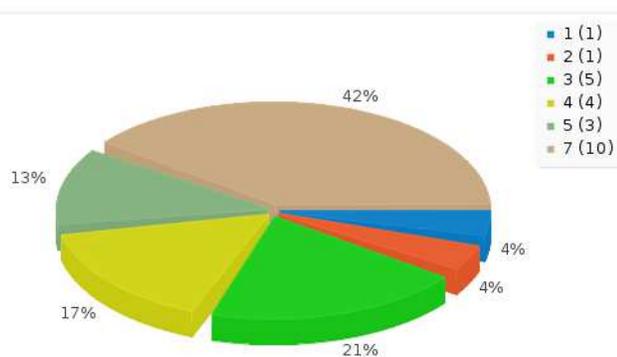
Distribución por sexo FCEyS



En cuanto a **las categorías que revisten en el escalafón no docente**, observamos que el 41.67 % de las respuestas obtenidas corresponde a las categorías del tramo inicial, el tramo medio la categoría 4 el 16,67%, y la categoría 5 el 12,5%, En el tramo superior la categoría 3 agrupa el 20,83 % del total y las categorías 1 y 2 representan igual porcentaje del total (4,17%)

Categoría de revista		
Categoría	Frecuencia	Distribución porcentual
1 (A1)	1	4,17%
2 (A2)	1	4,17%
3 (A3)	5	20,83%
4 (A4)	4	16,67%
5 (A5)	3	12,50%
6 (A6)	0	0,00%
7 (A7)	10	41,67%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	24	100,00%

Distribución por categoría de revista FCEYS

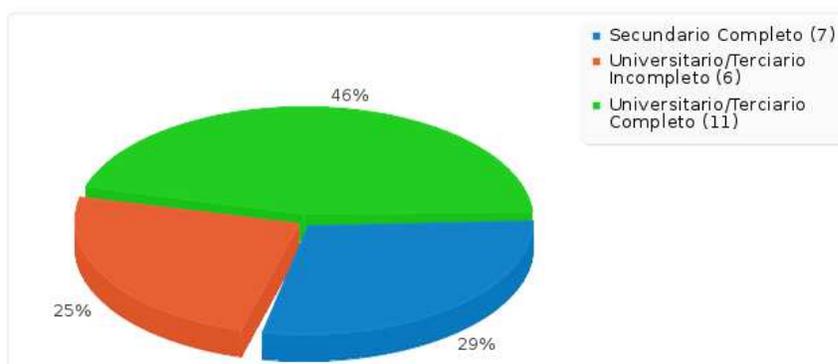


La distribución según el **máximo nivel de estudio** agrupa en la categoría Universitario/Terciario completo, al 45,83 % de los encuestados y si tomamos la opción Universitario/Terciario incompleto, que constituye el 25 % de las respuestas procesadas para esta facultad, tenemos un porcentaje del 70,83% del personal no docente, con una preparación superior a la secundaria, marcando una tendencia a la profesionalización dentro de la misma.

Máximo Nivel de Estudio*		
Título	Frecuencia	Distribución porcentual
Secundario Incompleto (A3)	0	0,00%
Secundario Completo (A4)	7	29,17%
Universitario/Terciario Incompleto (A5)	6	25,00%
Universitario/Terciario Completo (A6)	11	45,83%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	24	100,00%

* Nueve se encuentran realizando actualmente estudios universitarios de pregrado, grado y posgrado.

Distribución por máximo nivel de estudio FCEyS



Comparación de Datos Censales

De la comparación de los datos censales obtenidos de las encuestas realizadas en la FCEyS y Psicología, se desprende que la composición del personal no docente de ambas facultades se distribuye de forma similar en cuanto a sexo y a la distribución según el máximo nivel de estudio, mostrando una preparación superior a la secundaria en la mayoría de los trabajadores. En cuanto a las categorías que revisten los trabajadores, el número mayor se agrupa en la categoría 7 del tramo inicial en ambas facultades.

SECCIÓN B

DIMENSIÓN CONOCIMIENTO

Variable Herramientas Informáticas

Preguntas de investigación a las que responde:

- 1) ¿Cuál es el nivel de conocimiento y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) del personal no docente de las facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología?
- 2) ¿Cómo incide el uso de las TIC en el trabajo del personal de estas Facultades?

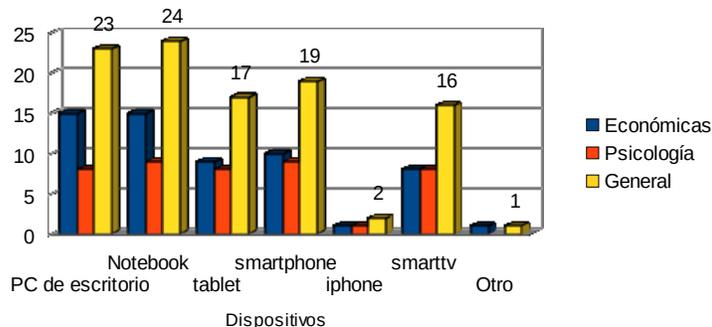
Estas preguntas intentan dar cuenta del dominio de las herramientas informáticas y el conocimiento de los Sistemas SIU que poseen los trabajadores de ambas Facultades.

Ante la consulta sobre cuáles dispositivos poseían en su hogar, los porcentajes más altos se agrupan en quienes poseen PC de escritorio y notebook, seguidos por smartphone, tablet y smarttv.

Dispositivos que poseen en su hogar

Opción	Frecuencia			Distribución Porcentual
	Económicas	Psicología	General	
PC de escritorio	15	8	23	63,89%
Notebook	15	9	24	66,67%
tablet	9	8	17	47,22%
smartphone	10	9	19	52,78%
iphone	1	1	2	5,56%
smarttv	8	8	16	44,44%
Otro	1	0	1	2,78%

¿Cuál de los siguientes dispositivos posee en su casa?



El 97,22% de los consultados tiene conexión a Internet en su domicilio, el 100% utiliza la computadora para realizar su tarea diaria y posee conexión a Internet en su lugar de trabajo.

Ante la consulta de si se sentía temeroso de utilizar la computadora en su trabajo el total de los trabajadores respondieron que no y un 69,44%, manifestó apoyarse en otras personas en caso de necesitarlo (ver cuadro página 36)

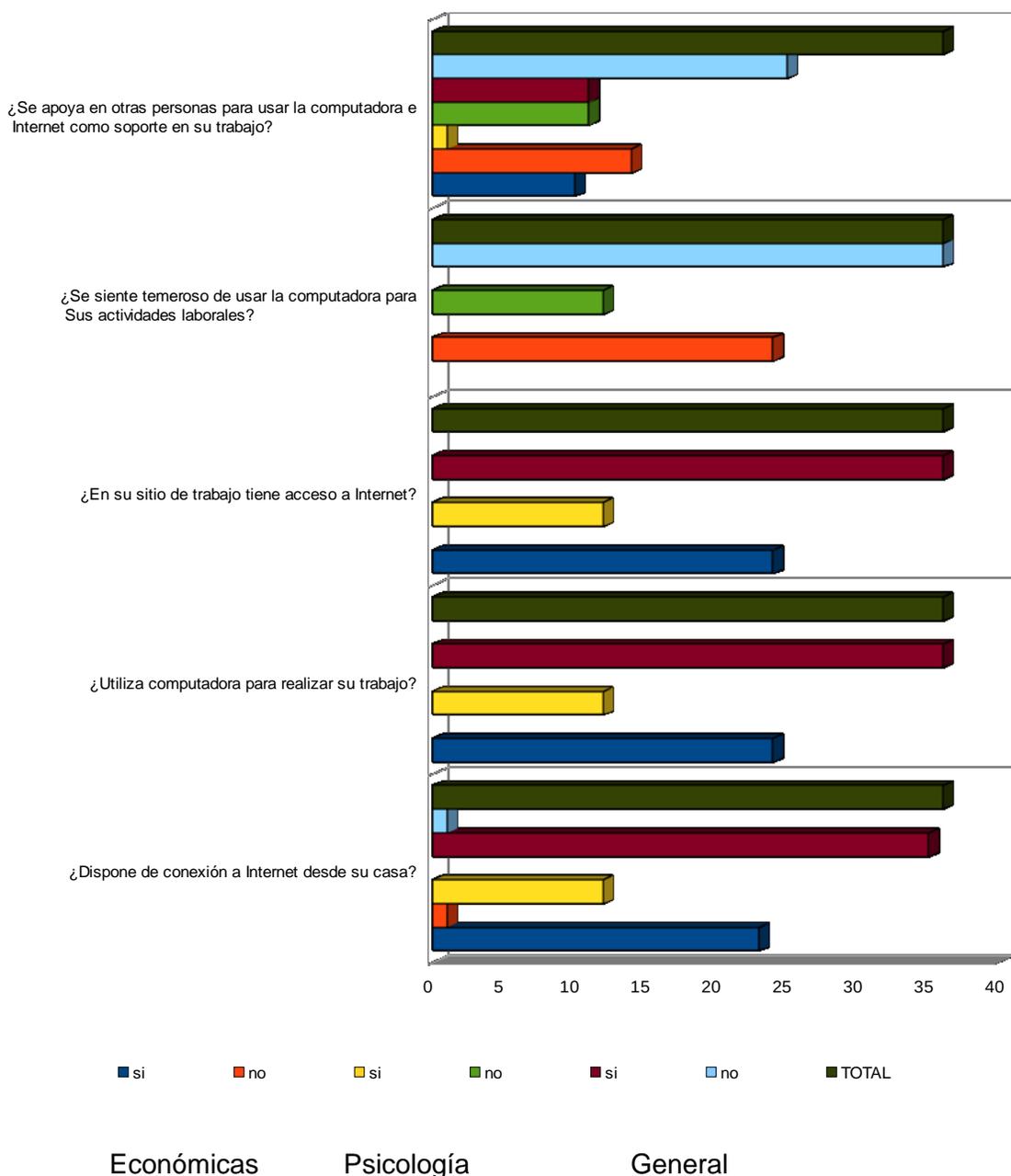
Quienes respondieron el cuestionario manifiestan que utilizan las herramientas informáticas principalmente para optimizar la tarea y comunicarse con directivos, docentes, administrativos y estudiantes, comunicarse con otras instituciones y con la comunidad.

También es considerable el porcentaje de quienes las utilizan para gestiones personales tanto siempre como ocasionalmente (ver cuadro página 37)

En cuanto al nivel de dominio que consideran que poseen en la utilización de herramientas informáticas, en ambas facultades, manifiestan contar con un dominio muy bueno o excelente en los ítems manejo general de la computadora, administración de archivos y carpetas, procesador de texto, planilla de cálculo, mensajería instantánea, redes sociales, navegadores de Internet y correo electrónico. Los porcentajes disminuyen en relación a las presentaciones con diapositivas, participación en entornos virtuales y elaboración de Páginas Web (ver cuadros páginas 39, 40 y 41)

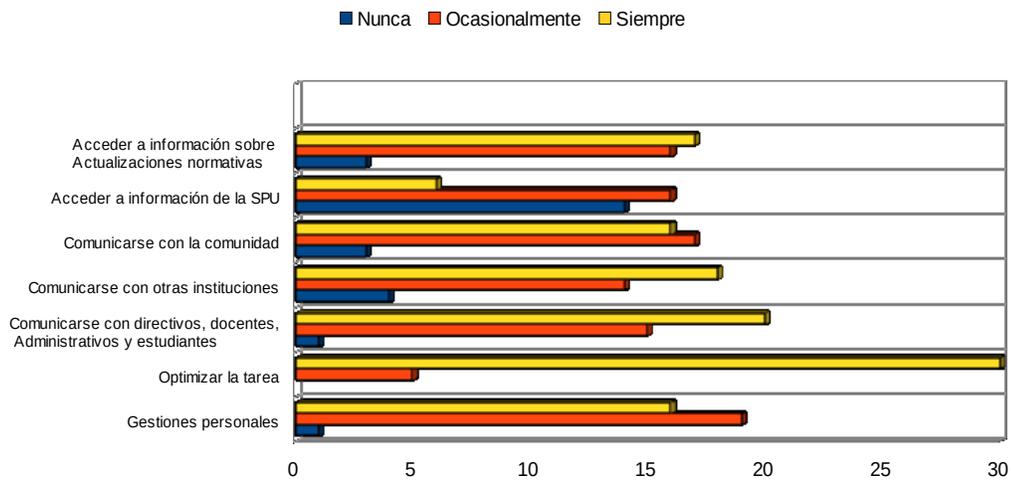
Herramientas informáticas

Pregunta	Frecuencia							Distribución Porcentual		
	Económicas		Psicología		General			si	no	TOTAL
	si	no	si	no	si	no	TOTAL			
¿Dispone de conexión a Internet desde su casa?	23	1	12	0	35	1	36	97,22%	2,78%	100,00%
¿Utiliza computadora para realizar su trabajo?	24	0	12	0	36	0	36	100,00%	0,00%	100,00%
¿En su sitio de trabajo tiene acceso a Internet?	24	0	12	0	36	0	36	100,00%	0,00%	100,00%
¿Se siente temeroso de usar la computadora para Sus actividades laborales?	0	24	0	12	0	36	36	0,00%	100,00%	100,00%
¿Se apoya en otras personas para usar la computadora e Internet como soporte en su trabajo?	10	14	1	11	11	25	36	30,56%	69,44%	100,00%



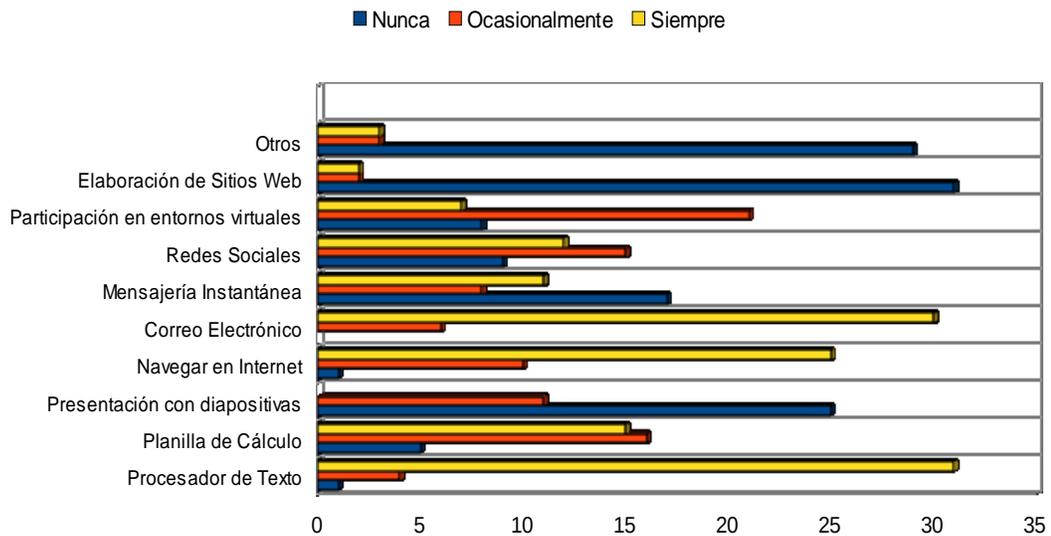
Opción	Frecuencia				Distribución Porcentual			
	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	TOTAL	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	TOTAL
Gestiones personales	1	19	16	36	2,78%	52,78%	44,44%	100,00%
Optimizar la tarea	0	5	30	35	0,00%	14,29%	85,71%	100,00%
Comunicarse con directivos, docentes, Administrativos y estudiantes	1	15	20	36	2,78%	41,67%	55,56%	100,00%
Comunicarse con otras instituciones	4	14	18	36	11,11%	38,89%	50,00%	100,00%
Comunicarse con la comunidad	3	17	16	36	8,33%	47,22%	44,44%	100,00%
Acceder a información de la SPU	14	16	6	36	38,89%	44,44%	16,67%	100,00%
Acceder a información sobre Actualizaciones normativas	3	16	17	36	8,33%	44,44%	47,22%	100,00%

Utiliza las herramientas Informáticas para:



Indique con que frecuencia utiliza usted las siguientes herramientas en su tarea cotidiana								
Opción	Frecuencia				Distribución Porcentual			
	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	TOTAL	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	TOTAL
Procesador de Texto	1	4	31	36	2,78%	11,11%	86,11%	100,00%
Planilla de Cálculo	5	16	15	36	13,89%	44,44%	41,67%	100,00%
Presentación con diapositivas	25	11	0	36	69,44%	30,56%	0,00%	100,00%
Navegar en Internet	1	10	25	36	2,78%	27,78%	69,44%	100,00%
Correo Electrónico	0	6	30	36	0,00%	16,67%	83,33%	100,00%
Mensajería Instantánea	17	8	11	36	47,22%	22,22%	30,56%	100,00%
Redes Sociales	9	15	12	36	25,00%	41,67%	33,33%	100,00%
Participación en entornos virtuales	8	21	7	36	22,22%	58,33%	19,44%	100,00%
Elaboración de Sitios Web	31	2	2	35	86,11%	5,71%	5,71%	100,00%
Otros	29	3	3	35	80,56%	8,57%	8,57%	100,00%

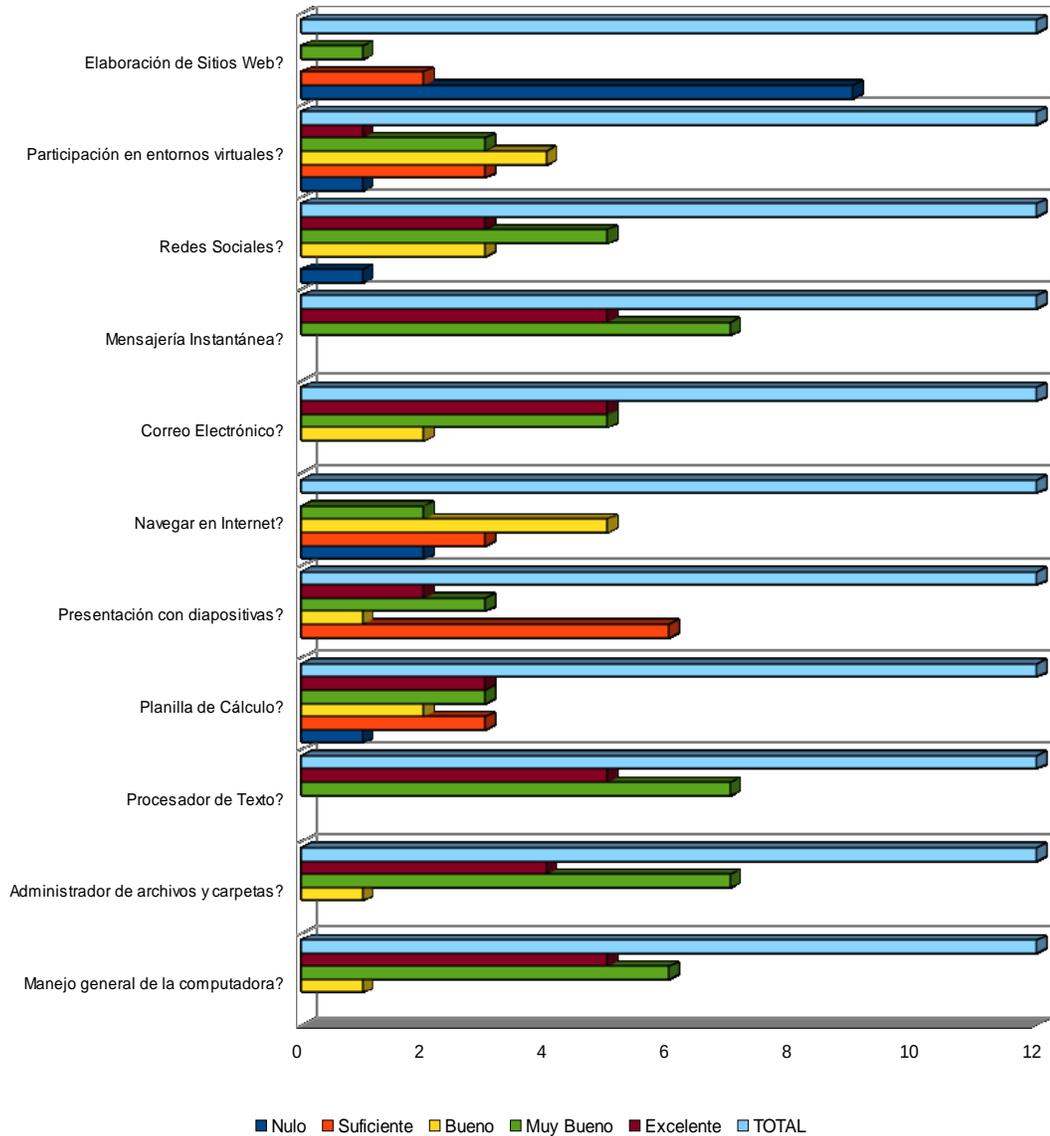
Indique con que frecuencia utiliza:



Facultad de Psicología
¿Qué nivel de dominio considera que posee en :

Opción	Frecuencia					TOTAL	Distribución Porcentual					TOTAL
	Nulo	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente		Nulo	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Manejo general de la computadora?	0	0	1	6	5	12	0,00%	0,00%	8,33%	50,00%	41,67%	100,00%
Administrador de archivos y carpetas?	0	0	1	7	4	12	0,00%	0,00%	8,33%	58,33%	33,33%	100,00%
Procesador de Texto?	0	0	0	7	5	12	0,00%	0,00%	0,00%	58,33%	41,67%	100,00%
Planilla de Cálculo?	1	3	2	3	3	12	8,33%	25,00%	16,67%	25,00%	25,00%	100,00%
Presentación con diapositivas?	0	6	1	3	2	12	0,00%	50,00%	8,33%	25,00%	16,67%	100,00%
Navegar en Internet?	2	3	5	2	0	12	16,67%	25,00%	41,67%	16,67%	0,00%	100,00%
Correo Electrónico?	0	0	2	5	5	12	0,00%	0,00%	16,67%	41,67%	41,67%	100,00%
Mensajería Instantánea?	0	0	0	7	5	12	0,00%	0,00%	0,00%	58,33%	41,67%	100,00%
Redes Sociales?	1	0	3	5	3	12	8,33%	0,00%	25,00%	41,67%	25,00%	100,00%
Participación en entornos virtuales?	1	3	4	3	1	12	8,33%	25,00%	33,33%	25,00%	8,33%	100,00%
Elaboración de Sitios Web?	9	2	0	1	0	12	75,00%	16,67%	0,00%	8,33%	0,00%	100,00%

Nivel de dominio:

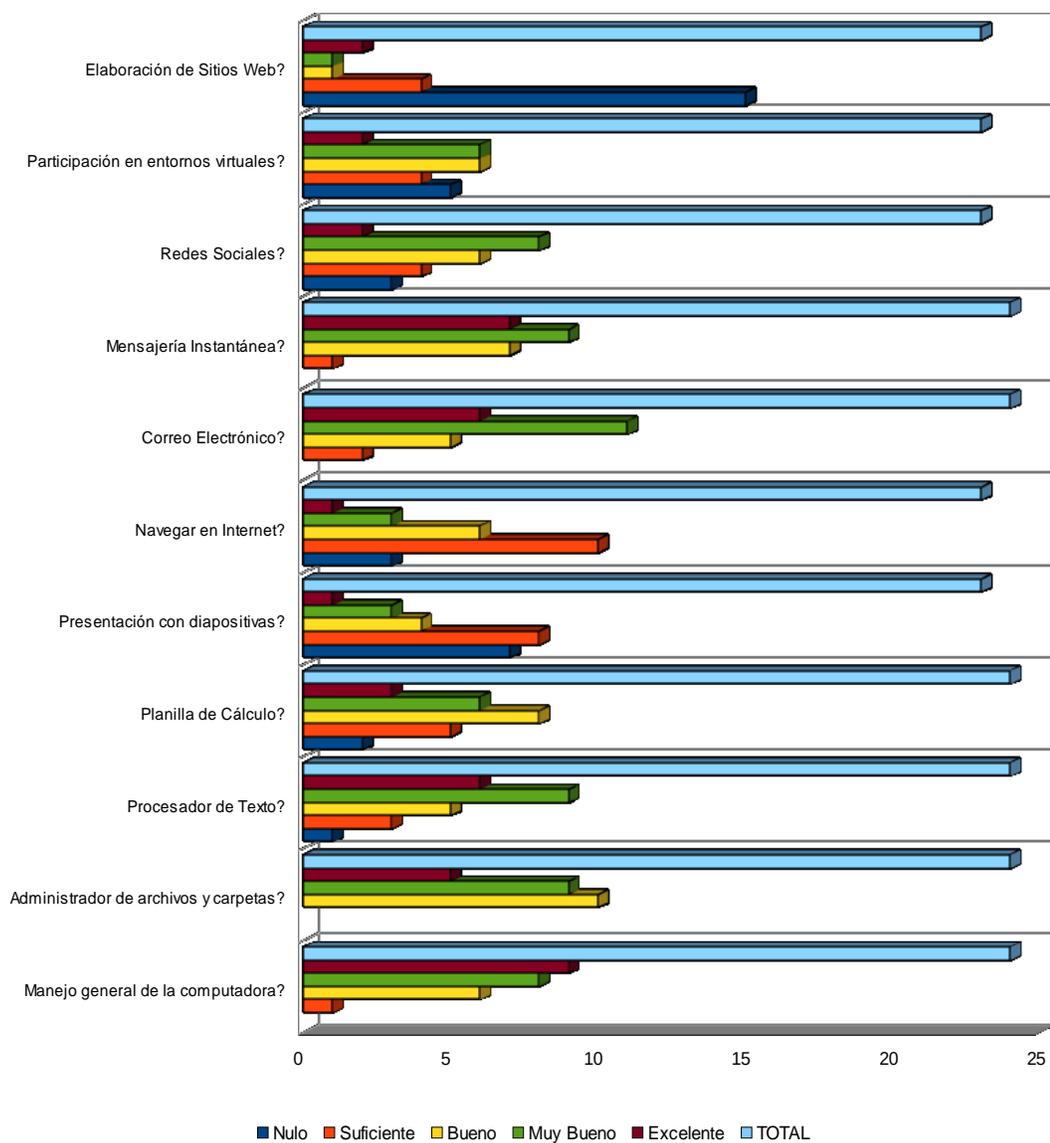


Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

¿Qué nivel de dominio considera que posee en :

Opción	Frecuencia					TOTAL	Distribución Porcentual					TOTAL
	Nulo	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente		Nulo	Suficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Manejo general de la computadora?	0	1	6	8	9	24	0,00%	4,17%	25,00%	33,33%	37,50%	100,00%
Administrador de archivos y carpetas?	0	0	10	9	5	24	0,00%	0,00%	41,67%	37,50%	20,83%	100,00%
Procesador de Texto?	1	3	5	9	6	24	4,17%	12,50%	20,83%	37,50%	25,00%	100,00%
Planilla de Cálculo?	2	5	8	6	3	24	8,33%	20,83%	33,33%	25,00%	12,50%	100,00%
Presentación con diapositivas?	7	8	4	3	1	23	30,43%	34,78%	17,39%	13,04%	4,35%	100,00%
Navegar en Internet?	3	10	6	3	1	23	13,04%	43,48%	26,09%	13,04%	4,35%	100,00%
Correo Electrónico?	0	2	5	11	6	24	0,00%	8,33%	20,83%	45,83%	25,00%	100,00%
Mensajería Instantánea?	0	1	7	9	7	24	0,00%	4,17%	29,17%	37,50%	29,17%	100,00%
Redes Sociales?	3	4	6	8	2	23	13,04%	17,39%	26,09%	34,78%	8,70%	100,00%
Participación en entornos virtuales?	5	4	6	6	2	23	21,74%	17,39%	26,09%	26,09%	8,70%	100,00%
Elaboración de Sitios Web?	15	4	1	1	2	23	65,22%	16,67%	4,17%	4,35%	8,70%	100,00%

Nivel de dominio:

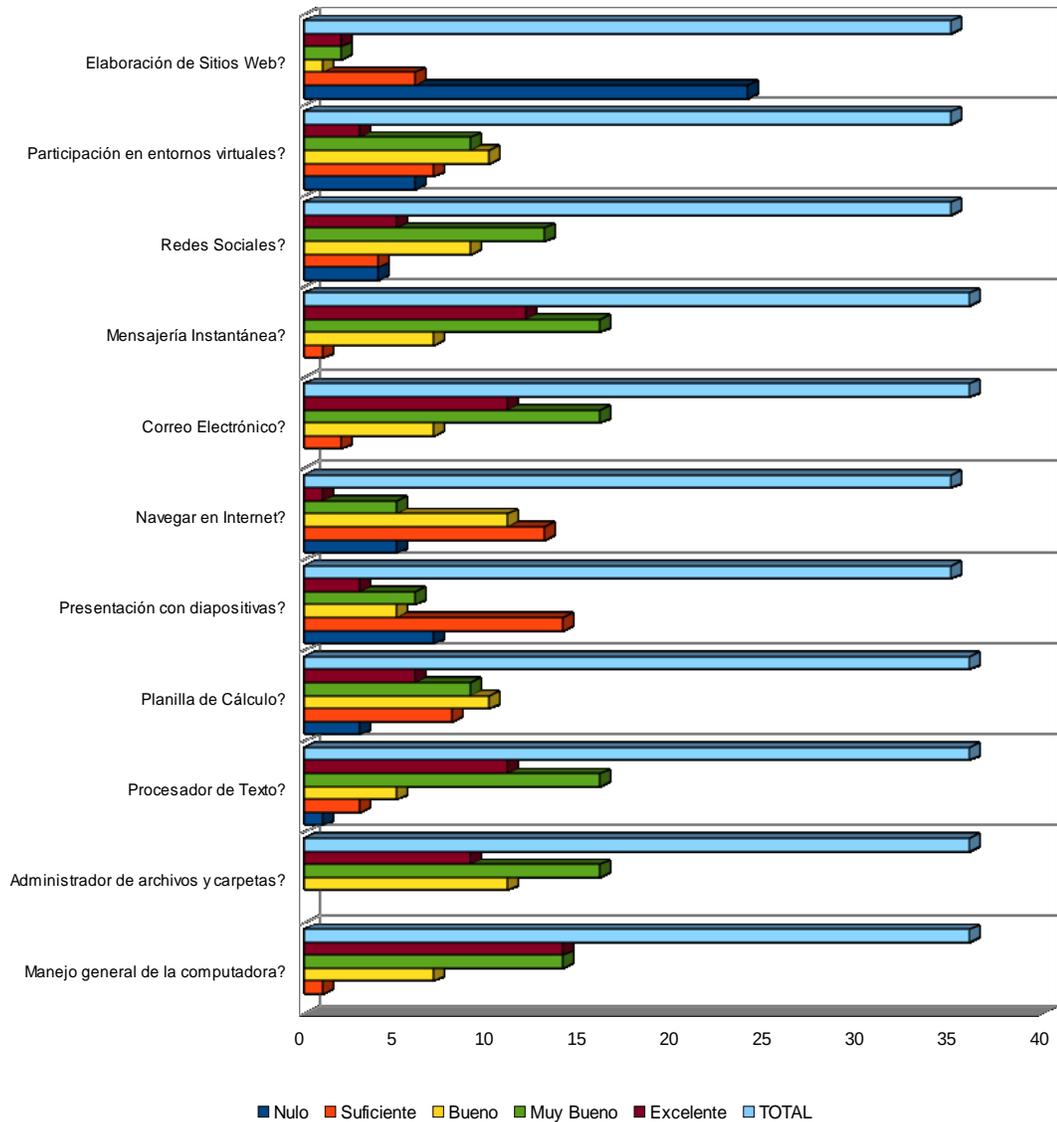


GENERALES

¿Qué nivel de dominio considera que posee en :

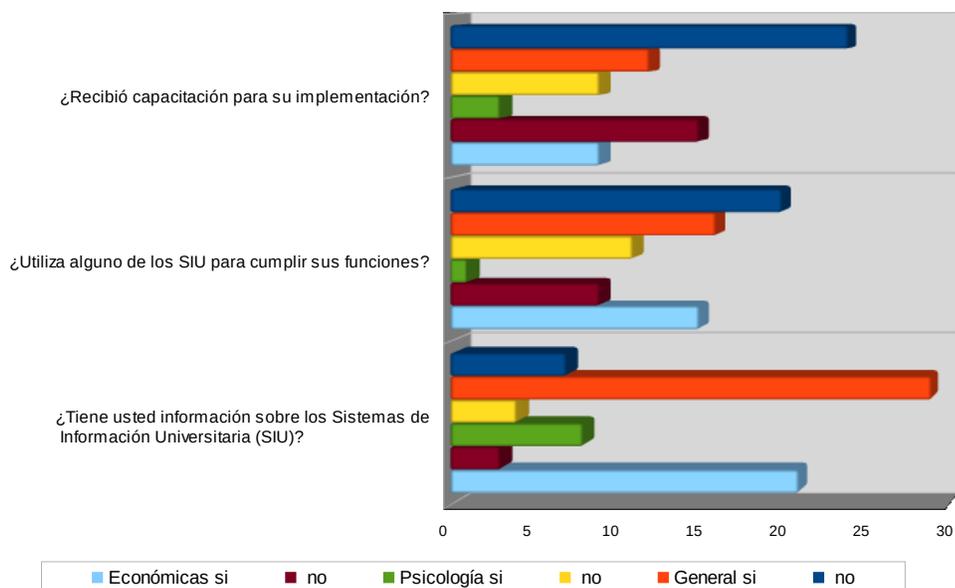
Opción	Frecuencia					TOTAL	Distribución Porcentual					TOTAL
	Nulo	Suficiente	Buena	Muy Buena	Excelente		Nulo	Suficiente	Buena	Muy Buena	Excelente	
Manejo general de la computadora?	0	1	7	14	14	36	0,00%	2,78%	19,44%	38,89%	38,89%	100,00%
Administrador de archivos y carpetas?	0	0	11	16	9	36	0,00%	0,00%	30,56%	44,44%	25,00%	100,00%
Procesador de Texto?	1	3	5	16	11	36	2,78%	8,33%	13,89%	44,44%	30,56%	100,00%
Planilla de Cálculo?	3	8	10	9	6	36	8,33%	22,22%	27,78%	25,00%	16,67%	100,00%
Presentación con diapositivas?	7	14	5	6	3	35	20,00%	40,00%	14,29%	17,14%	8,57%	100,00%
Navegar en Internet?	5	13	11	5	1	35	14,29%	37,14%	31,43%	14,29%	2,86%	100,00%
Correo Electrónico?	0	2	7	16	11	36	0,00%	5,56%	19,44%	44,44%	30,56%	100,00%
Mensajería Instantánea?	0	1	7	16	12	36	0,00%	2,78%	19,44%	44,44%	33,33%	100,00%
Redes Sociales?	4	4	9	13	5	35	11,43%	11,43%	25,71%	37,14%	14,29%	100,00%
Participación en entornos virtuales?	6	7	10	9	3	35	17,14%	20,00%	28,57%	25,71%	8,57%	100,00%
Elaboración de Sitios Web?	24	6	1	2	2	35	68,57%	16,67%	2,78%	5,71%	5,71%	100,00%

Nivel de dominio:



Con respecto al conocimiento que poseen sobre los SIU, el 80,56% manifiesta tener información sobre ellos, y solo el 44,44% los utiliza para cumplir sus funciones, a pesar de esto el porcentaje de quienes recibieron capacitación es inferior al de los que lo utilizan siendo del 33,33%.

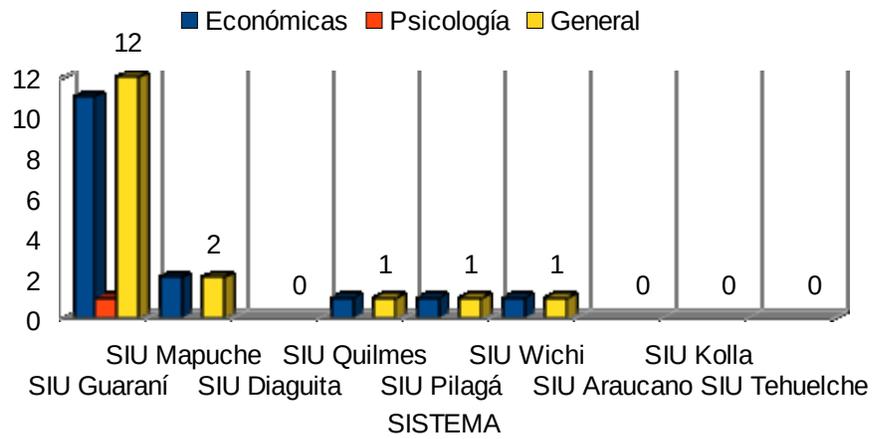
Pregunta	Frecuencia							Distribución Porcentual		
	Económicas		Psicología		General			si	no	Total
	si	no	si	no	si	no	Total			
¿Tiene usted información sobre los Sistemas de Información Universitaria (SIU)?	21	3	8	4	29	7	36	80,56%	19,44%	100,00%
¿Utiliza alguno de los SIU para cumplir sus funciones?	15	9	1	11	16	20	36	44,44%	55,56%	100,00%
¿Recibió capacitación para su implementación?	9	15	3	9	12	24	36	33,33%	66,67%	100,00%



El 70,59% de quienes los utilizan diariamente, trabajan con el SIU Guaraní (Sistema de Gestión Académica), en un segundo lugar el SIU Mapuche (Sistema de Gestión de Recursos Humanos) el 11,76%, y con idénticos porcentajes (5,88%), el SIU Quilmes (Gestión de facturación cobros y cuentas corrientes), el SIU Pilagá (Gestión del Presupuesto, el gasto y la recaudación) y el SIU Wichi (Módulo de Información Gerencial)

Opción	Frecuencia			Distribución Porcentual
	Económicas	Psicología	General	
SIU Guaraní	11	1	12	70,59%
SIU Mapuche	2	0	2	11,76%
SIU Diaguita	0	0	0	0,00%
SIU Quilmes	1	0	1	5,88%
SIU Pilagá	1	0	1	5,88%
SIU Wichi	1	0	1	5,88%
SIU Araucano	0	0	0	0,00%
SIU Kolla	0	0	0	0,00%
SIU Tehuelche	0	0	0	0,00%
TOTAL	16	1	17	100,00%

¿Qué sistema SIU utiliza?



SECCIÓN C

DIMENSIÓN CAPACITACIÓN

Variable Políticas de Capacitación

Preguntas de investigación a las que responde:

- 1) ¿Se capacita al personal para el uso de las TIC de acuerdo a la labor específica que realiza en su dependencia?
- 2) ¿Existen Políticas de Capacitación en el uso de las TIC para el personal?

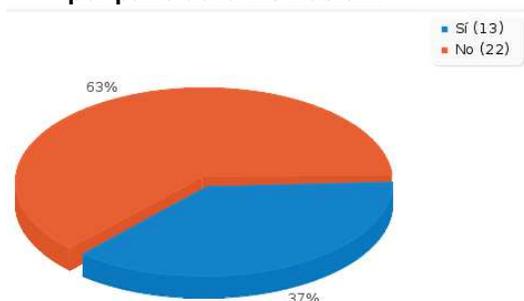
Estas preguntas intentan dar cuenta de la existencia de políticas de capacitación para el personal no docente al implementar nuevas herramientas informáticas y sistemas de comunicación.

Resultados generales

Ante la consulta si habían recibido recientemente cursos de capacitación por parte de la institución en el uso de las TIC y los sistemas SIU, el 62,86 % de los encuestados manifestó no haberlos recibido, y el 37,14 %, si haberlo hecho.

¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	13	37,14%
No (A2)	22	62,86%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

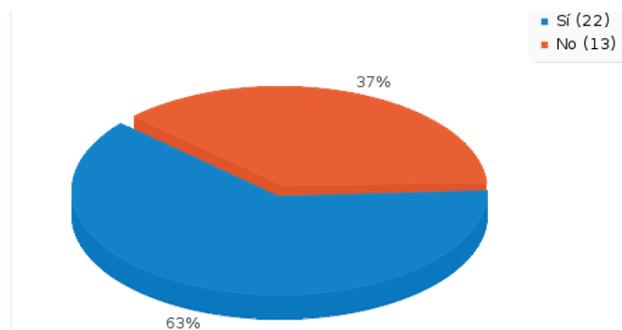
¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?



Quienes declararon haberlos recibido, el 62,86 % manifestó que fueron dictados por especialistas en el tema.

¿Fueron dictados por especialistas en el tema?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	22	62,86%
No (A2)	13	37,14%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

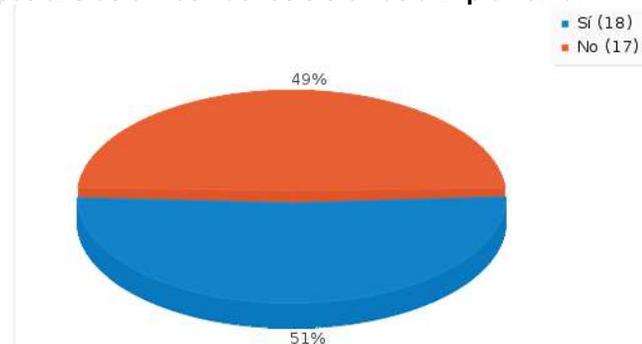
¿Fueron dictados por especialistas en el tema?



El 51,43 % expreso haber sido capacitados por compañeros replicadores, es decir aquellos que fueron capacitados por especialistas y retransmiten el conocimiento adquirido.

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Sí (A1)	18	51,43%
No (A2)	17	48,57%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?

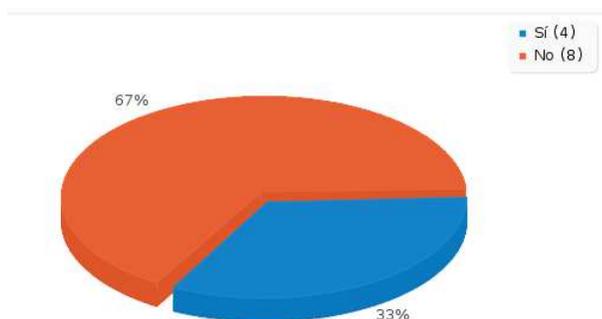


Facultad de Psicología

Según los datos recabados el 66,67 % del personal encuestado, manifiesta no haber recibido cursos de capacitación en el uso de las TIC y los sistemas SIU por parte de la Institución y el 33,33 % responde haberlo recibido.

¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	4	33,33%
No (A2)	8	66,67%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100%

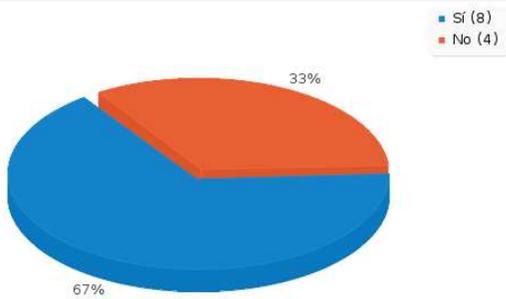
¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?



Aquellos que recibieron capacitación, manifiesta que fueron dictados por especialistas en el tema en un 66,67 %.

¿Fueron dictados por especialistas en el tema?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	8	66,67%
No (A2)	4	33,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

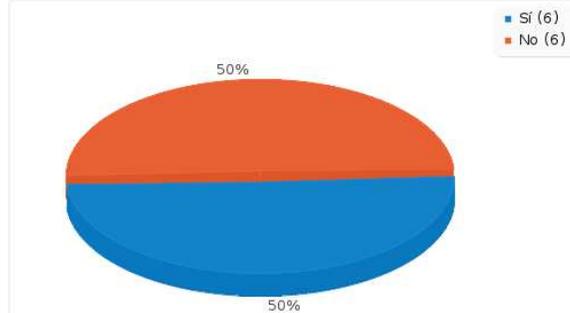
¿Fueron dictados por especialistas en el tema?



Un 50 % de los encuestados manifiestan haber sido capacitados por compañeros replicadores, que fueron formados por especialistas.

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	6	50,00%
No (A2)	6	50,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?

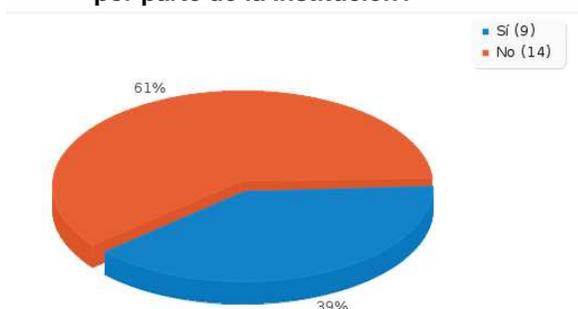


Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

De los encuestados de esta facultad el 60,87 % manifiesta no haber recibido recientemente capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la institución y el 39,13 % si haberla recibido.

¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	9	39,13%
No (A2)	14	60,87%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

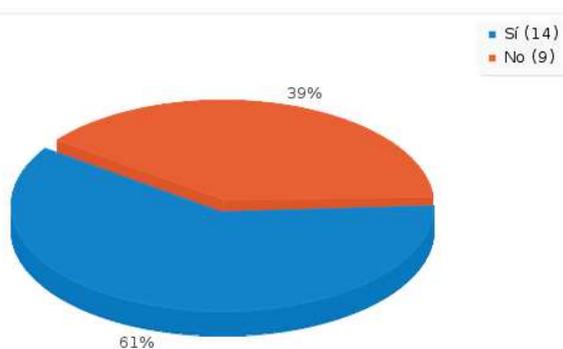
¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la Institución?



Quienes si la recibieron, manifiestan que la misma fue dictada por especialistas en el tema un 60,87%.

¿Fueron dictados por especialistas en el tema?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	14	60,87%
No (A2)	9	39,13%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

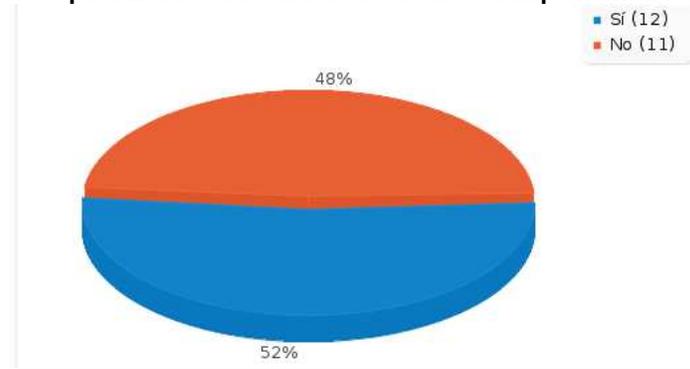
¿Fueron dictados por especialistas en el tema?



Un 52,17% por agentes replicadores que fueron formados por especialistas.

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	12	52,17%
No (A2)	11	47,83%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?



Pregunta de Investigación que intenta responder

3) ¿Se consulta al personal de cada área sobre los requerimientos tecnológicos y de capacitación que necesita para el desarrollo de sus tareas?

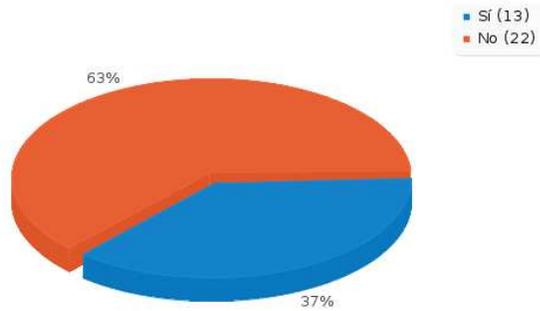
Estas preguntas intentan dar cuenta si es que la universidad consulta a los trabajadores y facilita espacios de diálogo al implementar acciones que implican cambios en la dinámica de trabajo.

Resultados Generales

De los resultados generales, el 62,83% de los encuestados no ha sido convocado a reuniones para planificar las áreas al momento de implementar el uso de nuevas herramientas y sistemas

¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	13	37,14%
No (A2)	22	62,86%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

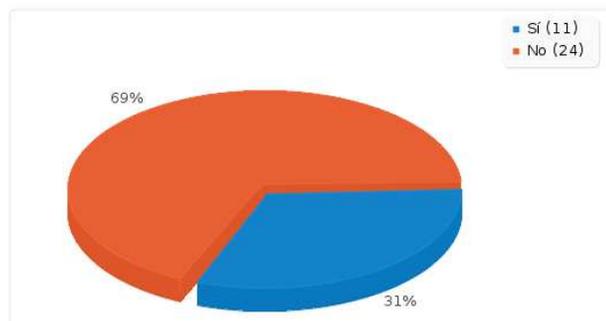
¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?



Un alto porcentaje (68,57 %), también expresa que no fue consultado sobre que conocimientos requería para efectuar eficientemente su trabajo

¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	11	31,43%
No (A2)	24	68,57%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

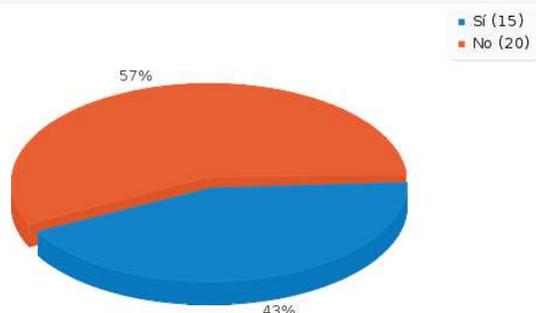
¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?



A pesar de esto el porcentaje de respuestas negativas (57,14%), disminuye ante la consulta sobre la existencia de espacios de diálogo entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria.

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	15	42,86%
No (A2)	20	57,14%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?

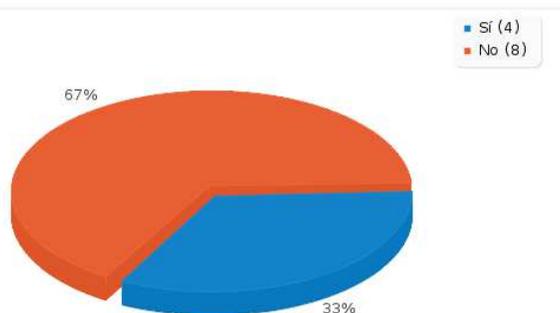


Facultad de Psicología

De los agentes consultados el 66,67 % declara no haber sido convocado a reuniones para planificar el trabajo al incorporar nuevas herramientas e implementar nuevos sistemas, y el 33,33 % si ha sido convocado.

¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	4	33,33%
No (A2)	8	66,67%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

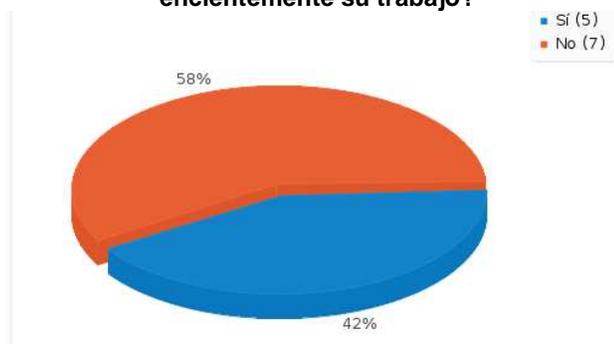
¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?



El 58,33% no fue consultado sobre que conocimientos consideraban necesarios para desarrollar eficientemente su trabajo, en cambio el 41,67 % si lo fue.

¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	5	41,67%
No (A2)	7	58,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

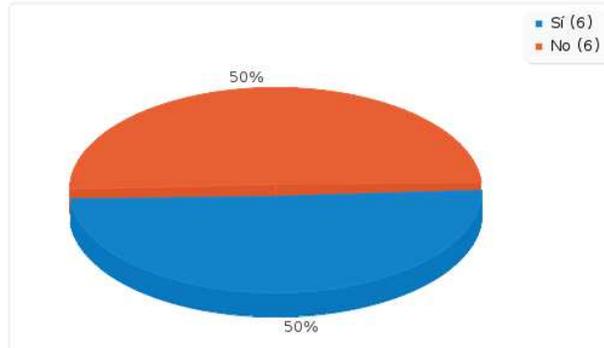
¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?



La mitad de los trabajadores no docentes consideran que existen espacios de diálogo entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria.

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	6	50,00%
No (A2)	6	50,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?

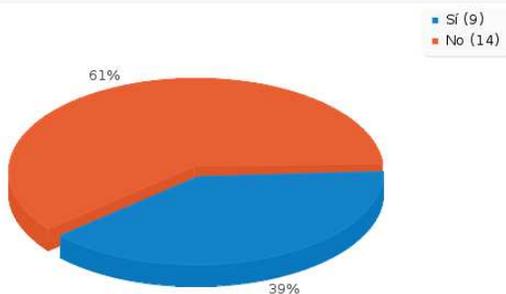


Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

El 60,87 % de los agentes consultados en la FCEyS, no ha sido convocado para planificar el trabajo de su área al incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas, el 39,13 % manifiesta haber sido convocado a este fin.

¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	9	39,13%
No (A2)	14	60,87%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

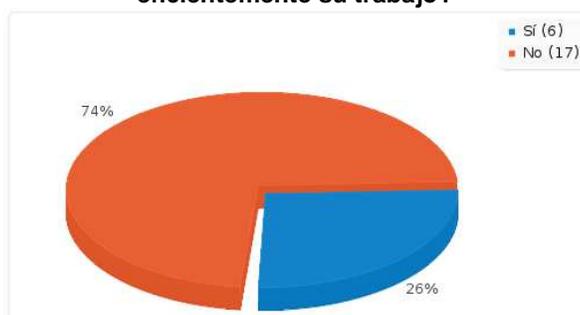
¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?



A su vez, el 73,91 % declara no haber sido consultado sobre los requerimientos que consideraba necesarios para el desarrollo eficiente de su trabajo, en contraposición con el 26,09 % que manifiesta si haber sido consultado.

¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución porcentual
Sí (A1)	6	26,09%
No (A2)	17	73,91%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

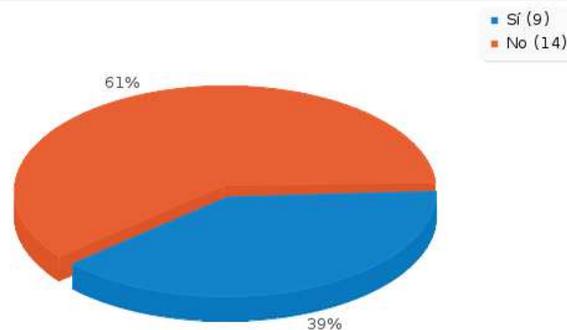
¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?



Con respecto a si consideraban que existían espacios de diálogo entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria, el 60,87 % considera que no existen y el 39,13 % consideran que si existen esos espacios.

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	9	39,13%
No (A2)	14	60,87%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100.00%

¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?



Comparación de la Variable “Políticas de Capacitación”

De los datos obtenidos referidos a la consulta sobre si había recibido capacitación en el uso de las TIC y los SIU por parte de la institución, los resultados arrojados son similares en cuanto al porcentaje de agentes que manifiestan no haberla recibido, como así también en cuanto a quien la había dictado.

Con respecto a la pregunta si habían sido convocados a reuniones para la planificación del trabajo, en ambas facultades es mayor el porcentaje de respuestas negativas, con valores superiores al 60%.

En cuanto a la pregunta si habían sido consultados sobre los conocimientos requeridos para el desarrollo eficiente del trabajo, en la Facultad de Psicología los porcentajes que manifiestan que No, corresponden al 58 % de los encuestados y el 42 % declaran haber sido consultados. En cambio en la FCEyS la distancia entre quienes declaran no haber sido consultados (74%) y quienes Si (26 %), es mucho mayor.

Sobre la existencia de espacios de dialogo entre los distintos actores involucrados en la administración universitaria, se observa que en la Facultad de Psicología la mitad considera que si existen y en la FCEyS, sólo el 39 % lo hace.

Variable Motivación para Capacitarse

Pregunta de investigación a las que responde:

¿El trabajador no docente está dispuesto a capacitarse en el uso de las TIC para optimizar su trabajo?

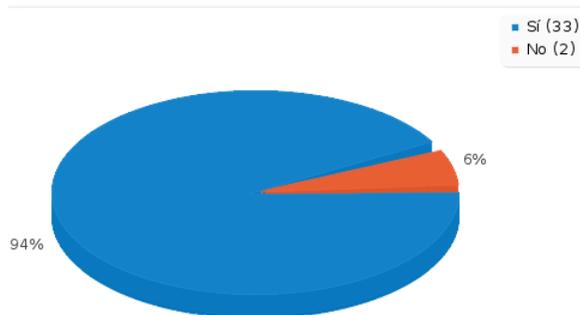
Esta pregunta intenta dar cuenta del nivel de interés y la valoración que tienen los trabajadores en capacitarse para optimizar su trabajo y relacionarlo con las categorías que revisten los mismos en el escalafón no docente.

Resultados Generales

El 94,29% de los trabajadores consultados cree que la capacitación mejora su desempeño laboral, solo el 5,71% manifiesta que no es así.

¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	33	94,29%
No (A2)	2	5,71%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

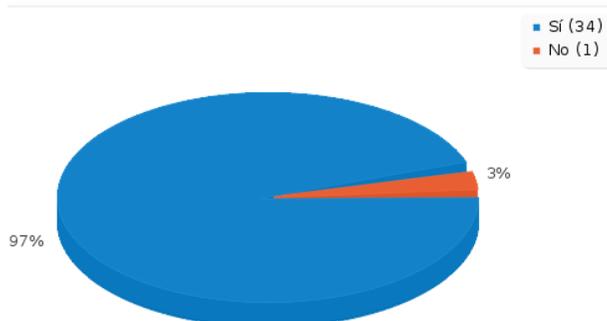
¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?



El 97,14% de los encuestados ha realizado cursos de capacitación, solo 1 de los consultados no ha realizado, y representa el 2,86% del universo indagado.

¿Ha realizado cursos de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	34	97,14%
No (A2)	1	2,86%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

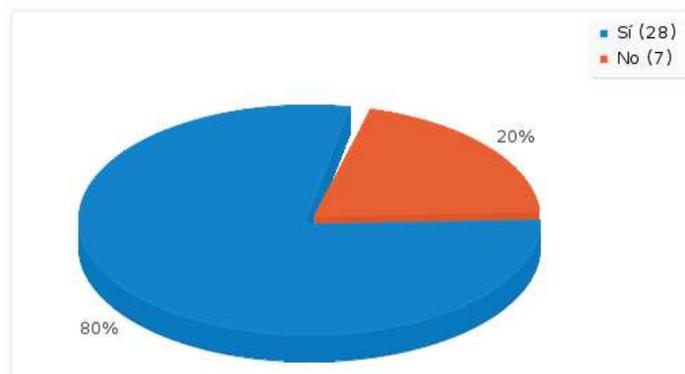
¿Ha realizado cursos de capacitación?



Los conocimientos que poseen actualmente los trabajadores les resultan suficientes para realizar eficientemente su trabajo al 80% de ellos, un 20% considera que no son suficientes.

¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	28	80,00%
No (A2)	7	20,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100%

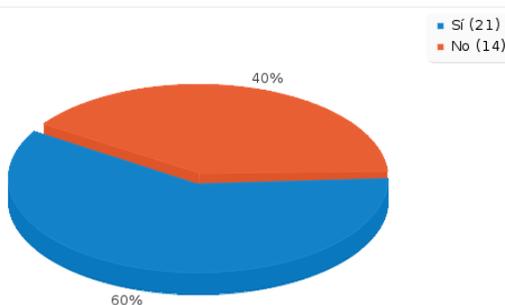
¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?



Ante la consulta de si su actual trabajo requiere algún tipo de capacitación, el porcentaje de quienes consideran que si lo requieren alcanza a un 60%, contraponiéndose al 40% que considera que no lo necesita.

¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	21	60,00%
No (A2)	14	40,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

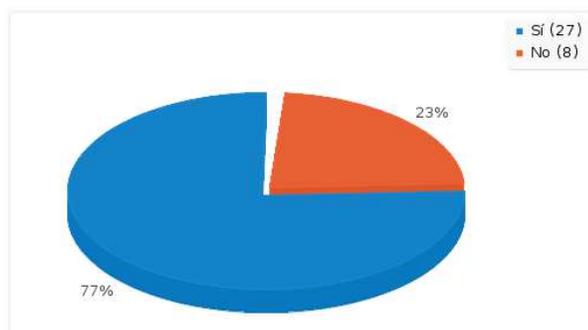
¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?



A su vez el 77,14% de los agentes consultados manifiesta considerar que las capacitaciones deberían ser obligatorias, y un porcentaje de 22,86% cree que no deberían serlo

¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	27	77,14%
No (A2)	8	22,86%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

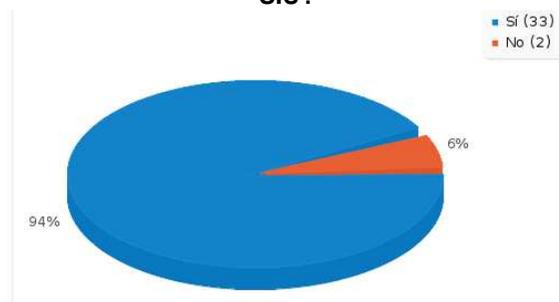
¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?



El personal consultado en un 94,29% está dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las Tic y los SIU.

¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	33	94,29%
No (A2)	2	5,71%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

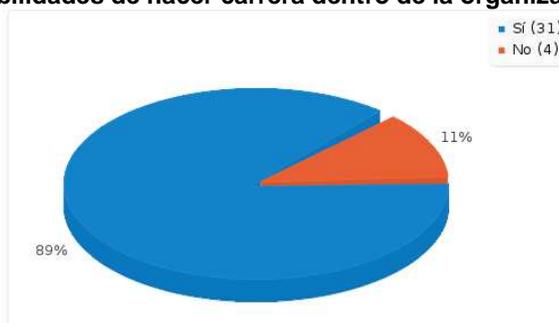
¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?



Un 88,57% cree que la capacitación les permitiría mejorar sus condiciones laborales y les posibilitaría hacer carrera dentro de la institución. El 11,43% no cree que la capacitación les permita mejoras laborales.

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	31	88,57%
No (A2)	4	11,43%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	35	100,00%

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?

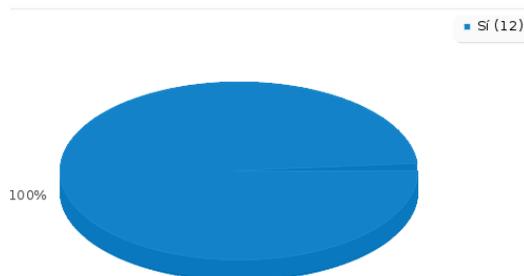


Facultad de Psicología

El total de los encuestados en la Facultad de Psicología considera que la capacitación mejora el desempeño laboral.

¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	12	100,00%
No (A2)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

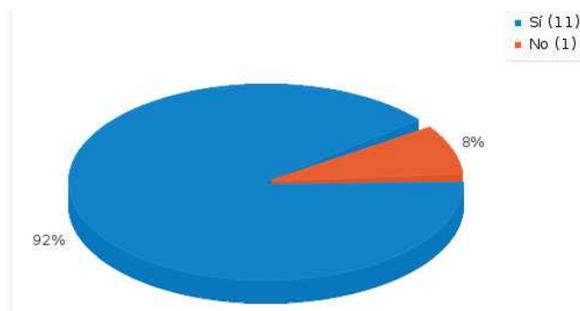
¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?



El 91,67% ha realizado cursos de capacitación, solo 1 de ellos no ha cursado ninguno, correspondiendo este valor al 8,33% del total de la consulta.

¿Ha realizado cursos de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	11	91,67%
No (A2)	1	8,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

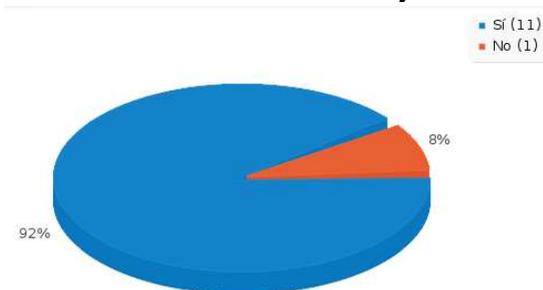
¿Ha realizado cursos de capacitación?



Los mismos porcentajes de la pregunta anterior los observamos al consultar si consideraban que los conocimientos que poseían eran suficientes para realizar eficientemente su trabajo, el 91,67 los considera suficientes y al 8,33 no le alcanzan para lograr la eficiencia.

¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	11	91,67%
No (A2)	1	8,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

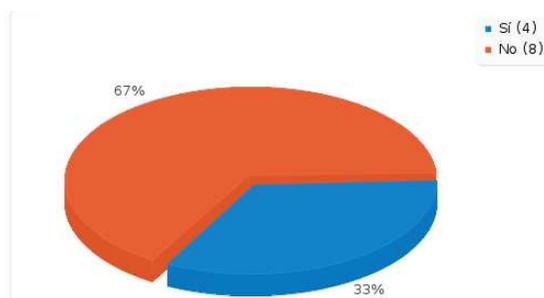
¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?



El 66,67% no considera que para realizar su trabajo actual requiera algún tipo de capacitación, contrario a estos el 33,33% de los trabajadores de esta facultad requeriría ser capacitado.

¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	4	33,33%
No (A2)	8	66,67%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

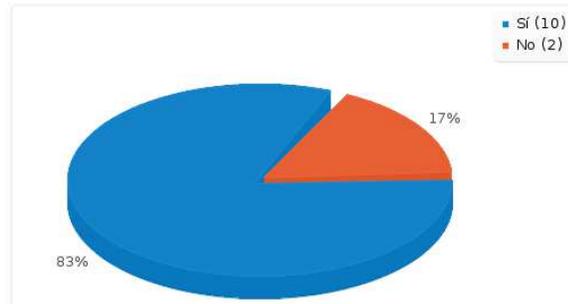
¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?



Con respecto a la obligatoriedad de las capacitaciones, el 83,33% apoyan esta premisa y el 16,67% no lo cree así.

¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	10	83,33%
No (A2)	2	16,67%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

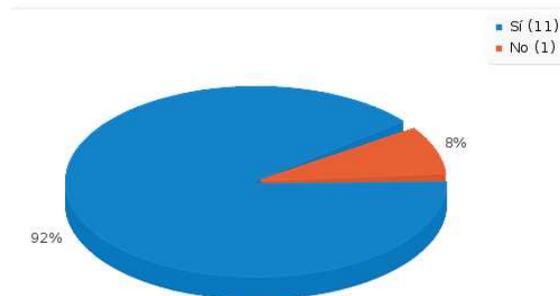
¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?



Se evidencia un altísimo porcentaje (91,67%) de agentes no docentes en esta facultad que se encuentran dispuestos a realizar capacitaciones en el uso de las TIC y los Sistemas SIU, solo el 8,33% no estaría dispuesto a hacer este tipo de capacitación.

¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	11	91,67%
No (A2)	1	8,33%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

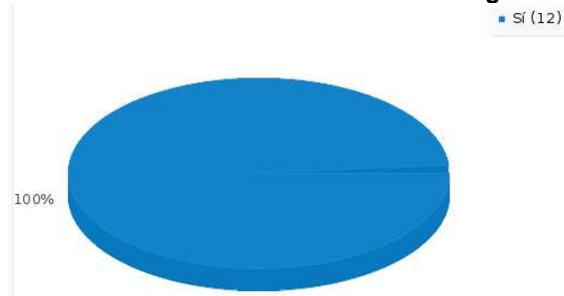
¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?



El total de los trabajadores consultados en esta facultad, considera que la capacitación podría mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización.

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	12	100,00%
No (A2)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	12	100,00%

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?

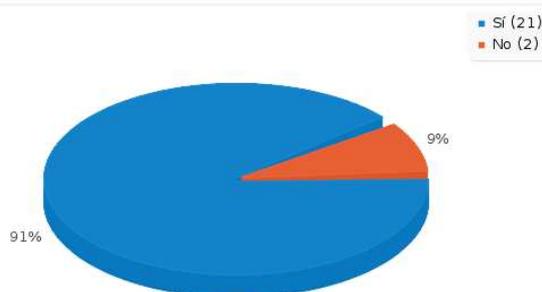


Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

En esta Facultad 21 de los agentes consultados, el equivalente al 91,30%, cree que la capacitación mejora su desempeño laboral, solo hubo 2 respuestas negativas a esta consulta, que corresponde al 8,70 % del total.

¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	21	91,30%
No (A2)	2	8,70%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

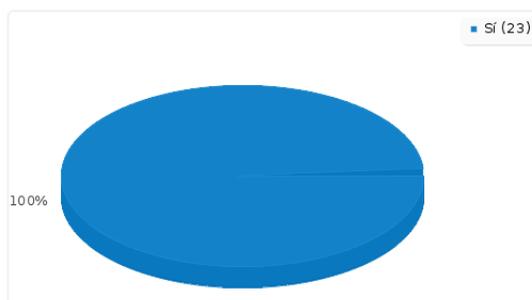
¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?



Los 23 trabajadores consultados en la FCEyS ha realizado cursos de capacitación, correspondiendo al 100% de las respuestas a esta consulta.

¿Ha realizado cursos de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	23	100,00%
No (A2)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

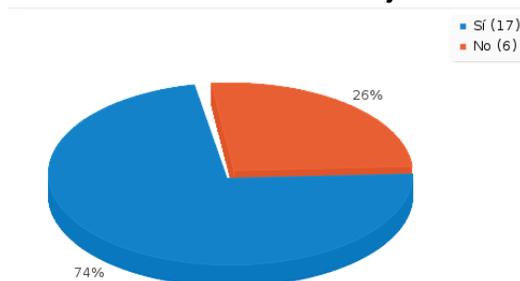
¿Ha realizado cursos de capacitación?



Con respecto a si los conocimientos que poseían eran suficientes para realizar eficientemente su trabajo, el 73,91% contestó que si lo eran y el 26,09% no los cree suficientes.

¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	17	73,91%
No (A2)	6	26,09%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

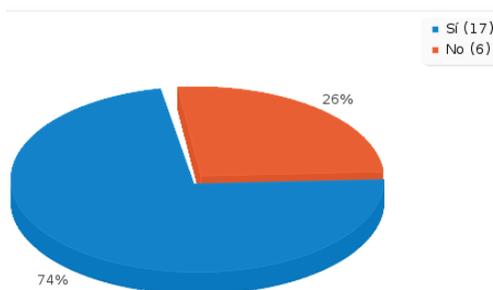
¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?



Idénticos porcentajes arroja la consulta sobre si para realizar su trabajo requería algún tipo de capacitación y si consideraban que las capacitaciones debían ser obligatorias.

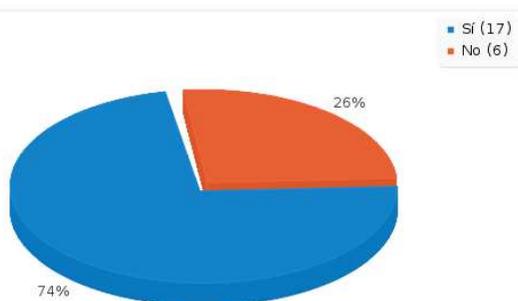
¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	17	73,91%
No (A2)	6	26,09%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?



¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	17	73,91%
No (A2)	6	26,09%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

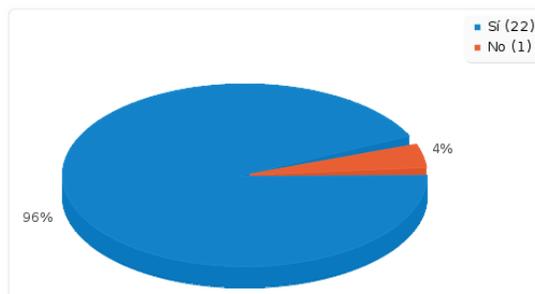
Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias



Con respecto a si estaban dispuestos a realizar cursos de capacitación en el uso de las TIC y los Sistemas SIU, el 95,65% está dispuesto a realizarlos, solo el 4,34% del total no estaría dispuesto a hacerlos.

¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	22	95,65%
No (A2)	1	4,35%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

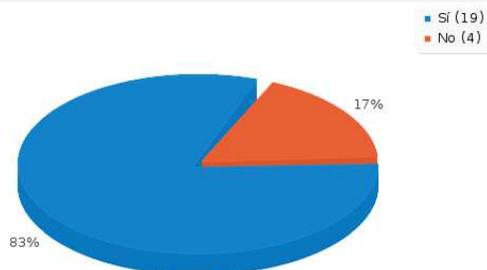
¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC y los sistemas SIU?



El 100% de los trabajadores consultados considera que la capacitación le permitiría mejorar sus condiciones laborales y hacer carrera dentro de la institución.

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?		
Opción	Frecuencia	Distribución Porcentual
Sí (A1)	19	82,61%
No (A2)	4	17,39%
Sin respuesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?



Comparación de la Variable “Motivación para Capacitarse”

En cuanto a la motivación para capacitarse observamos porcentajes similares en las respuestas obtenidas en ambas facultades, mostrando un alto interés por parte de los trabajadores en recibir capacitación y en realizar cursos para adquirir conocimientos. Según los resultados de la encuesta entre el 80% y el 100% de los trabajadores está dispuesto a capacitarse en las TIC y los SIU y consideran que las capacitaciones pueden mejorar su situación laboral y les permitiría hacer carrera dentro de la institución.

Los porcentajes de quienes consideran que las capacitaciones deberían ser obligatorias, son muy altos en ambas facultades (83% en Psicología y 74% en la FCEyS).

Con respecto a como perciben su conocimiento en relación a la tarea que realizan, los encuestados en la Facultad de Psicología, el 92% consideran que estos son suficiente, en cambio los que dan esta respuesta en la FCEyS son el 74%

La diferencia más significativa la encontramos en la respuesta a la pregunta si consideraban que para realizar su trabajo actual necesitan algún tipo de capacitación, en la cual los consultados de la Facultad de Psicología respondieron que NO en un 66% y los de Económicas que SI en un 74%.

CONCLUSIONES

Del análisis de los datos obtenidos referidos al uso y aplicación de las TIC y los SIU en el personal no docente de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y Psicología, surgen resultados similares en la gran mayoría de los temas abordados, por lo cual las consideraciones finales son aplicables a ambos casos:

- La composición de los trabajadores de ambas facultades es mayoritariamente de sexo femenino. Cabe destacar que los trabajadores encuestados corresponden al Agrupamiento Administrativo y al Técnico/Profesional, que son aquellos que tienen dependencia directa de la Facultad. No se incluyeron en este estudio los trabajadores del Agrupamiento Mantenimiento, Producción y Servicios Generales que trabajan en ambas facultades, cuya dependencia corresponde a Rectorado.
- En cuanto a la distribución por categorías, teniendo en cuenta que el escalafón no docente se distribuye según una pirámide de cargos, la distribución de la misma no corresponde a esta figura. Si bien los porcentajes más altos se encuentran en la base (categoría 7), no se encuentra ningún trabajador en la categoría inmediata superior, es decir que en el tramo inicial todos los trabajadores se agrupan en la categoría más baja. En el tramo medio la categoría 5 agrupa un porcentaje menor que la 4 del mismo tramo, produciéndose un ensanchamiento de la pirámide en este tramo. . El tramo mayor se conforma de la categoría 3 que repite los mismos porcentajes que la 4, los cuales disminuyen hacia la cúspide de la pirámide, encontrándose el porcentaje menor en la categoría 1.
- Con respecto a la distribución por máximo nivel de estudio el porcentaje más alto corresponde a quienes poseen título Universitario/Terciario completo, agrupándose la mayoría de estos en la categoría más baja, al igual que quienes poseen Universitario/Terciario incompleto y quienes están actualmente cursando carreras de pregrado, grado y posgrado. Quienes poseen secundario como máximo nivel de estudio corresponden a los trabajadores que se encuentran más cercanos a la cúspide de la pirámide de cargos (categorías 1 a 4).
- El personal no docente de las facultades estudiadas cuenta mayoritariamente con acceso a las herramientas informáticas tanto es su hogar como en su trabajo y las utiliza habitualmente tanto para realizar su tarea como para gestiones

personales.

- En cuanto a lo que manifiestan los trabajadores, las facultades están provistas de infraestructura tecnológica, equipamientos, redes físicas y virtuales, pero esta inversión no ha sido acompañada de una política de implementación que tienda a promover una significativa apropiación de los recursos.
- Observamos una actitud positiva del personal hacia la capacitación, también una gran valoración de la misma, como generadora de cambios a nivel laboral y como oportunidad para hacer carrera dentro de la institución. A este respecto la hipótesis planteada al iniciar el trabajo se ve refutada, ya que casi la totalidad de los trabajadores están dispuestos a recibir capacitación en las TIC y los SIU, han realizado cursos de capacitación y valoran la adquisición de conocimiento para realizar eficientemente su trabajo.
- Con respecto a la obligatoriedad de la capacitación, consideramos que es un dato a tener en cuenta que las dos terceras partes del personal encuestado considera que debe ser obligatoria. Por tal motivo recalcamos la importancia de realizar consultas a los trabajadores que llevan adelante las gestiones administrativas de la universidad y tener en cuenta sus opiniones y requerimientos, ya que esto tendería a una mejora en la articulación entre todos los actores que forman parte de la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV (2009). Guía para elaborar un proyecto de investigación. *Revista de Educación y Desarrollo*, 11. Octubre-diciembre
http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/11/011Vizmanos.pdf

ÁLVAREZ MÉNDEZ, Ana Laura II Congreso Online del Observatorio para la CiberSociedad http://www.cibersociedad.net/congres2004/index_es.html

AZCONA, Maximiliano; MANZINI, Fernando y DORATI, Javier *PRECISIONES METODOLÓGICAS SOBRE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA UNIDAD DE OBSERVACIÓN. APLICACIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGIA* Instituto de Investigaciones en Psicología (IniPsi), Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. CUARTO CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (2013)

BARANGER, D. (1992). *Construcción y análisis de los datos*. Universidad Nacional de Misiones.

BELLAMY, Cristine y TAYLOR, John A. (1998). *Governing in the Information Age*, Gran Bretaña, Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn

BERNAL ESCOTO, Blanca; GONZÁLEZ CARELLA, María Inés; OJEDA ORTA, María Elizabeth y ZANFRILLO, Alicia Inés (2010). *Brecha digital en la transferencia de conocimientos: educación superior en Argentina y México*. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 3(1). ISSN 1983-4535

CABRERO, J. *En el umbral del 2000 Formación ocupacional y nuevas tecnologías de la información*. Sevilla, GID-FETE. 1996

CEA D'ANCONA, María Ángeles 1996 *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social* (Madrid: Síntesis)

DANHKE, G.L. (1989). Investigación y comunicación. En C. Fernández—Collado y G.L. DANHKE (comps.). *La comunicación humana: ciencia social*. México, D.F.:

DRUETTA, C (2007). *Retos de las universidades en la Sociedad de la Información y el Conocimiento*, en Cabello R y Levis D (eds) *Medios informáticos en la educación a comienzos del siglo XXI*. Buenos Aires: Prometeo

FALIVENE, GRACIELA MÓNICA; GURMENDI, MARÍA DE LUJÁN; SILVA, GRACIELA MARÍA "El e-learning como mecanismo articulador de procesos de gestión del conocimiento y formación continua en las organizaciones públicas. El caso del Sistema de Información Universitaria". Concurso Internacional Sobre Mecanismos de e-Learning para Mejorar la Educación a Distancia de Funcionarios Públicos en Iberoamérica. CLAD / REDAPP / REIGAP. Agosto 2003.

FINQUELIEVICH, S Y PRINCE, A. Universidades y tics en Argentina Las universidades argentinas en la. *Sociedad del conocimiento*. (2005).

GUARÍN HERNÁNDEZ, Angélica María *TICs Tecnologías de Información y Comunicación*

GURMENDI, Lujan. *Uso de los Sistemas Informáticos SIU en la Gestión Administrativa*. Primera Conferencia de Directores de Tecnología Gestión de las TI en Ambientes Universitarios – TICAL2011 *Gestión de las TI en Ambientes Universitarios, Panamá, 20 y 21 de Junio de 2011* PONENCIAS

GURMENDI, Lujan; COBO, Hernán; MENÉNDEZ, Mariano. *SIU: La experiencia Argentina*. Conferencia Internacional INFOACES. Un Sistema de Información para las Universidades Latinoamericanas Noviembre 13-15, 2013, Cancún, MÉXICO.

GURMENDI, María de Lujan y KAUFMAN, Ester. *Comunidades y redes en la innovación: software y back office. El caso de los comités del SIU en la Argentina*. www.esterkaufman.com.ar/sitios/kaufman/publicaciones/SIU.doc

HERNÁNDEZ SAMPIERI y otros, “*Metodología de las ciencias sociales*”. (1996) México. Mc. Graw Hill, caps.4, 8,9

MARRADI, ARCHENTI Y PIOVANI (2007). *Metodología de las Ciencias sociales*. Avellaneda. Emecé. Cap 10 y 12.

MARTÍNEZ, Juliana (2000). “Un acceso más equitativo a la Internet en Centroamérica: ideas para el abordaje de la Internet como política”. *Internet y Sociedad*. Serie “Pensando las Políticas Públicas”. N° 2, jul. San José: Acceso publicaciones.

RODRIGUEZ CORREA; Marisol; GONZALEZ SANMANED, Mercedes. *La gestión del cambio institucional en las universidades a través de las TIC*. Universidade da Coruña. España. REDU Revista de Docencia Universitaria vol.11 (3) Octubre-Diciembre 2013, 363-381. ISSN: 1887-4592

SABINO, C. (1996) *El proceso de investigación*. Cap. 5: El llamado marco teórico. Buenos Aires: Lumen- Hvmánitas.

SAUTU, Ruth; BONIOLO, Paula; DALLE, Pablo y ELBERT, Rodolfo. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires. CLACSO. Cap 1.

SERRANO, Arturo; MARTÍNEZ, Evelio (2003). *La Brecha Digital: Mitos y Realidades*. México UABC 175pp. ISBN 970-9051-89-X. <http://www.labrechadigital.org/labrecha/index>

SIERRA BRAVO, R. (1983). *Técnicas de investigación social*. Madrid. Paraninfo. Cap. 6.

TORRADO Susana (1998). *Familia y diferenciación social*. Cuestiones de método.

TULIO ÁLVAREZ, Marcos. *Las Tics y el desarrollo económico*. [Texto en Línea]. España: Grupo de Investigación Eumednet; [citada 2011 Mayo 20]. Disponible desde:

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ve/mta-tic.htm>

VERDÚN, N.; BRITOS, P.; RUFFINI, G.; ARGAÑARÁS, P. (2014). *Saberes, usos y apropiación de las TIC para la gestión y la administración en la universidad pública*. Virtualidad, Educación y Ciencia, 9 (5), pp. 33-44.

VERDÚN, N.; BRITOS, P.; RUFFINI, G.; ARGAÑARÁS, P. *Las TIC y el fortalecimiento institucional. Impacto de una comunidad de práctica en la universidad pública*. Universidad nacional de Río Negro. Sede Andina.

Wainerman, C. (1997). Introducción: acerca de la formación de investigadores en ciencias sociales. En Wainerman, C. y Sautu, R. La trastienda de la investigación. Buenos Aires. Editorial Belgrano

Documentos y Sitios Web consultados

Conferencia Internacional INFOACES. Un Sistema de Información para las Universidades Latinoamericanas Noviembre 13-15, 2013, Cancún, MÉXICO

Formación de técnicos e investigadores en tecnologías de la información. Ed. Fundesco. Madrid 1986

Primera Conferencia de Directores de Tecnología Gestión de las TI en Ambientes Universitarios – TICAL2011 Gestión de las TI en Ambientes Universitarios, Panamá, 20 y 21 de Junio de 2011 PONENCIAS disponible en <http://repositorio.redclara.net/bitstream>

<http://www.siu.edu.ar/documentos-de-interes/>

Tecnologías de la Información y la Comunicación *¿Qué son las TICs?*
<https://courses.p2pu.org/es/courses/353/content/722/>
<http://es.slideshare.net/gabrielpereyra/tics-y-administracin-pblica>

ANEXO



Como parte de los requerimientos académicos para la culminación de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, estamos realizando un Trabajo de Investigación sobre el Uso y Conocimiento de las TIC en el Personal Nodocente de las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y de Psicología de nuestra Universidad. Te pedimos para ello tu colaboración contestando este cuestionario, el cual nos permitirá obtener datos reales y precisos sobre el tema investigado. Muchas Gracias por tu colaboración. Estela Miccio y Horacio de la Torre

Sección A: Datos censales

A1. Edad

A2. Sexo

Femenino

Masculino

A3. Facultad:

Cs. Económicas y Sociales

Psicología

A4. Categoría

1

2

3

4

5

6

7

A5. Cargo



- SIU Diaguíta
- SIU Quilmes
- SIU Pilagá
- SIU Wichi
- SIU Araucano
- SIU Kolla
- SIU Tehuelche

B3. ¿Quién dictó la capacitación en sistemas SIU?

B4. Utiliza las herramientas Informáticas para:

- | | Nunca | Ocasionalm
ente | Siempre |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gestiones personales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Optimizar la tarea | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicarse con directivos, docentes, administrativos y estudiantes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicarse con otras instituciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicarse con la comunidad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Acceder a información de la SPU | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Acceder a información sobre actualizaciones normativas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B5. Indique con que frecuencia utiliza usted las siguientes herramientas en su tarea cotidiana

- | | Nunca | Ocasionalm
ente | Siempre |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Procesador de Texto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Planilla de Cálculo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Presentación con diapositivas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Navegar en Internet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



	Nunca	Ocasionalm ente	Siempre
Correo Electrónico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensajería Instantánea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redes Sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participación en entornos virtuales (cursos, redes, comunidades, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de Sitios Web	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B6. ¿Qué nivel de dominio considera que posee en :

	Nulo	Suficiente	Bueno	Muy Bueno
Manejo general de la computadora (manejo del mouse, imprimir, buscar programas, ejecutar acciones y tareas, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrador de archivos y carpetas (guardar y catalogar archivos)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Procesador de Texto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planilla de Cálculo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentación con diapositivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Base de Datos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Correo Electrónico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redes Sociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participación en entornos virtuales (cursos, redes, comunidades, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de Sitios Web?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección C: Políticas de Capacitación/Motivación para capacitarse

C1.

	Si	No
¿Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha realizado cursos de capacitación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que para realizar su trabajo actual requiere algún tipo de capacitación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Si	No
¿Cree que las capacitaciones deben ser obligatorias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta dispuesto a realizar cursos de capacitación sobre el uso de las TICs y los sistemas SIU?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha recibido recientemente cursos de capacitación en el uso de las TICs y los SIU por parte de la Institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Fueron dictados por especialistas en el tema?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Recibió usted capacitación a través de compañeros que han sido formados por especialistas en los nuevos sistemas a implementar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha sido convocado a reuniones para planificar el trabajo de su área al momento de incorporar nuevas herramientas informáticas o implementar nuevos sistemas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha sido consultado sobre que conocimientos considera necesarios para realizar eficientemente su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que existen espacios de dialogo e intercambio de saberes entre los distintos actores involucrados en la dinámica de la administración universitaria?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que son suficientes los conocimientos que posee actualmente para realizar eficientemente su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que la capacitación puede mejorar sus condiciones laborales y sus posibilidades de hacer carrera dentro de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. ¿En que temas requiere capacitación?

¡Muchas gracias por su participación!