

La capacitación, como proceso de aprendizaje para la gestión del conocimiento, dirigida a asistentes de enfermería

Training, as a learning process for knowledge management, aimed at nursing assistants

 **Maidely Suárez Pérez**

Universidad de Ciencias Médicas de Mayabeque, Cuba
maidelysuarezperez@gmail.com

 **Odelkis Vázquez González**

Universidad Agraria de La Habana, Cuba

RESUMEN: El envejecimiento es universal, propio de todos los seres vivos del planeta, es irreversible, a diferencia de las enfermedades, no puede detenerse ni mejorar, cada ser humano tiene una forma peculiar de envejecer. La población cubana actual se encuentra en una etapa de transición demográfica que se traduce en un incremento en la cantidad de adultos mayores que acuden a buscar ayuda profesional por enfermedades crónicas específicas del envejecimiento. Por tal motivo, se torna necesario un acercamiento a estos rasgos propios de la vejez y a la necesidad de incentivar los procesos de capacitación del capital humano que se dedica a los cuidados de los adultos mayores institucionalizados, en este caso, los asistentes de enfermería que laboran en los hogares de ancianos. La presente investigación tuvo como objetivo realizar un análisis crítico de los fundamentos teóricos y metodológicos que fundamentan la capacitación, como proceso de aprendizaje para la gestión del conocimiento, dirigida al servicio de enfermería, del que forman parte los asistentes de enfermería. Se realizó una revisión bibliográfica de 58 artículos, se sistematizó el concepto de capacitación, se plantearon los beneficios que genera en el capital humano y las organizaciones y se ofrecieron las conclusiones correspondientes.

Palabras clave: Capacitación, gestión del conocimiento, asistentes de enfermería.

ABSTRACT: Aging is universal, it is a characteristic of all living beings on the planet, it is irreversible, unlike diseases, it cannot be stopped or improved, each human being has a peculiar way of aging. The current Cuban population is in a stage of demographic transition that translates into an increase in the number of older adults who seek professional help for chronic diseases specific to aging. For this reason, it is necessary to approach these characteristics of old age and the need to encourage the training processes of human capital dedicated to the care of institutionalized older adults, in this case, nursing assistants who work in nursing homes. The objective of this research was to carry out a critical analysis of the theoretical and methodological foundations that support training, as a learning process for knowledge management, aimed at the nursing service, of which nursing assistants are a part. A bibliographic review of 58 articles was carried out, the concept of training was systematized, the benefits it generates for human capital and organizations were raised, and the corresponding conclusions were offered.

Keywords: Training, knowledge management, nursing assistants.

Recibido: 12/12/2023

Aceptado: 20/12/2023

Los autores no presentan conflictos de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORES: Búsqueda digital, Investigación, Análisis e interpretación, Metodología, Administración de proyecto, Software, Supervisión, Visualización, Borrador original, Edición y Revisión. Todos los autores contribuyeron en los diferentes elementos de la investigación por igual.



Este artículo se encuentra bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial (CC BY-NC 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Introducción

El envejecimiento es universal, propio de todos los seres vivos de nuestro planeta, es irreversible, a diferencia de las enfermedades, no puede detenerse ni mejorar, cada ser humano tiene una forma peculiar de envejecer.

En la antigüedad la vejez representaba la sabiduría, el archivo histórico de la comunidad. En las sociedades antiguas, alcanzar edades avanzadas significaba un privilegio, una hazaña que no podía lograrse sin la ayuda de los dioses, por tanto, la longevidad equivalía a una recompensa divina otorgada a las personas justas, es decir, un bajo porcentaje de la población conseguía superar los 60 años y más.

Según la página oficial de Salud Pública, el portal de INFOMED, para el año 2012, a escala mundial, cada segundo 2 personas cumplían 60 años, y representaban 58 millones, es decir, el 10% de la población. Se estima que para el 2025 la cifra será del 15% (1,200 millones), y ha de duplicarse a 2,000 millones en el 2050, lo cual constituirá el 25% de la población.

Esta tendencia mundial también se extiende hacia América Latina y el Caribe, de manera que en el 2025 este grupo de edad constituirá de 15% del total de la población (alrededor de 100 millones), y para el 2050 aumentará a 25% (183.7 millones). Este aumento poblacional ocurrirá en su mayoría en los países en desarrollo.

En Cuba, conforme a la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI), el proceso de envejecimiento también es acelerado; en el 2019 el 20.8% de los cubanos tenía más de 60 años de edad, al cierre de 2022 este indicador se situó en un 22.3%, se estima que para el año 2050 la población de adultos mayores de 60 años alcance la cifra de 3 343 520 personas, lo que representaría un grado de envejecimiento del 35.9%.

La población cubana actual se encuentra en una etapa de transición demográfica que se traduce en un incremento en la cantidad de adultos mayores que acuden a buscar ayuda profesional por enfer medades crónicas específicas del envejecimiento, por tal motivo se torna necesario un acercamiento a estos rasgos propios de la vejez.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), promueve la protección de los derechos a la salud de las personas desde la formación de profesionales capaces de brindar un trato más humanizado.

La situación relacionada con los cuidados de las personas mayores se complejizó con la llegada de la pandemia, generada por el virus SARS-COV-2, causante de la enfermedad COVID-19. Se incrementaron las demandas de cuidados relacionados con el acceso a medicamentos, alimentos, productos de aseo y otros de primera necesidad para aquellas personas que tenían mayores riesgos de padecer una forma severa de COVID-19, muchas de las cuales eran adultos mayores.

Por otra parte, el incremento desmedido del flujo migratorio provoca el abandono por parte de las generaciones más jóvenes a sus familiares, la situación económica precaria que atraviesa Cuba, los bajos niveles de fecundidad y mortalidad, establecen tasas de crecimiento poblacional casi nulas o en indicadores negativos, entre otros aspectos, propician un escenario desfavorable para los adultos mayores en la actualidad.

García, R., Alfonso, A., (2020) e Ivonet, M. M., Y Fariñas, M., (2021) expresan en sus apuntes que, al tener claro que el envejecimiento de la población cubana es una realidad y constituye un desafío actual, las autoridades sanitarias se preparan, desde hace años, para una larga carrera con el fin de acoger en sus servicios un número cada vez mayor de adultos mayores, lineamiento 116 del Partido, para ello existe desde 1996 el Programa Nacional de Atención Integral al Adulto Mayor.

El mismo se basa en la creación de instituciones y subprogramas con el propósito de realizar actividades de promoción y prevención de salud, por otra parte, se implementa en todo el país el Manual de cuidadores, para contribuir a la preparación de las personas que se encargan del cuidado directo de los adultos mayores, ya sea en los hogares o en las instituciones, dígame casas y hogares de ancianos.

En consecuencia, la nueva Constitución de la República de Cuba, aprobada el 10 de abril del 2019, ampara a los adultos mayores, en esa medida se desarrolla también el subprograma de atención al adulto mayor, cuya prioridad es la atención estomatológica a este grupo y constituye uno de los 15 objetivos de trabajo del Programa Nacional de Atención Estomatológica, estas resultan algunas de las exigencias que se traza Cuba en cuanto a la protección del adulto mayor.

Aun cuando existe una infraestructura creada, las necesidades y demandas de estas personas asumen categorías superiores y las políticas públicas que potencia el estado cubano por más de 60 años de Revolución, necesitan su perfeccionamiento; resulta imperioso actuar de forma efectiva para modificar estilos de vida y aumentar su calidad en la medida que las poblaciones envejecen.

Un ejemplo de esto son las Escuelas de Cuidadores cuyos programas de formación están centrados en los cuidados generales al adulto mayor, los temas relacionados con la salud bucal se abordan de una manera aislada lo que provoca una brecha en el conocimiento de las nuevas generaciones de asistentes de enfermería, carecen de las herramientas necesarias para el correcto cuidado de la salud bucal de los adultos mayores.

Debido a lo antes expuesto, resulta de vital importancia incentivar la realización de programas de capacitación dirigidos a los asistentes de enfermería, encargados del cuidado directo de adultos mayores en hogares de ancianos, con el objetivo de enriquecer sus conocimientos, habilidades y destrezas que garanticen un mejor desempeño en su labor.

La presente investigación se lleva a cabo con el objetivo de realizar el análisis crítico de los fundamentos teóricos y metodológicos que fundamentan la capacitación como proceso de aprendizaje para la gestión del conocimiento en el servicio de enfermería, del que forman parte los asistentes de enfermería, se conceptualiza y describen los beneficios que causa sobre el capital humano y las organizaciones.

Para dar curso a este estudio se siguió la metodología planeada en tres etapas, en la primera etapa se realiza una búsqueda minuciosa con el uso de los motores de Google, donde se tuvieron en cuenta los autores más contemporáneos que se refieren al tema en cuestión, se revisaron 68 artículos, de ellos se eligieron 41 debido a la similitud de las opiniones de sus autores.

En una segunda etapa se sistematizan las definiciones de capacitación según puntos en común de las declaraciones de los autores citados, además se agrupan y describen los beneficios que se perciben tanto en el plano personal como por la organización, al ser capacitado el capital humano en las propias aéreas de trabajo. Se elabora la memoria escrita del artículo.

En la tercera y última etapa se arriba a las conclusiones de la investigación y se organizan y presentan las referencias bibliográficas citadas.

Desarrollo

1. Sistematización y análisis del concepto de capacitación

Diversos son los autores que a través de sus investigaciones han formulado variadas definiciones de la capacitación, en este epígrafe la autora hace referencia a algunos de ellos los cuales se describen a continuación.

Se toma como criterio del análisis tanto los puntos divergentes como los coincidentes, entre estos se puede mencionar a (Louart, P. (1994), Guiñazú, G., (2004), Colectivo de autores, (2009), García López, J. M., (2011), Gore, E. (2001), Cadena *et al.*, (2012), Hernández, S. (2013), Rodríguez, J. A., (2015), Infante & Breijo, (2017), De paz, K. S. (2017), Rivero, S., Contreras, De L. y García, A., (2018), Martínez, B., (2019), Labrador *et al.* (2019), Chiavenato, I. (2020), Jaureguiberry, M. (2020), León, C. C., Menéndez, A., Rodríguez, I P., García, M. C., Quesada, L., & Quintana, E., (2021) y Pérez, K.; Alfonso, D., (2023).

En sus postulados, Louart, (1994) y Martínez, (2019) describen la capacitación como un sistema de trabajo complejo que de manera sistemática y sobre la base de un principio firme del aprendizaje actual, forma a las personas con el fin de brindar conocimientos y habilidades útiles para toda su vida profesional. Esto repercute positivamente en la elevación de la eficiencia y la calidad del desempeño y por consiguiente en el crecimiento general del capital humano.

Si bien Louart, (1994) explicita que la capacitación es un sistema de actividades necesariamente complejo, Rodríguez, (2015) manifiesta por su lado que la misma se puede implementar través de cursos previamente diseñados con la finalidad de enseñar nuevos conocimientos. En virtud de lo señalado dicho autor apunta además una clasificación para los cursos de acuerdo al tiempo de impartición en cursos de larga o corta duración, al nivel de complejidad (sencillos o complejos) y en correspondencia con el contenido a ofrecer se agrupan en teóricos, prácticos, o la fusión de ambos.

Por otra parte, en sus definiciones De paz, (2017), Infante y Breijo, (2017) y Jaureguiberry, (2020) contienen puntos de contacto comunes sobre la capacitación al establecerla como una herramienta que poseen las organizaciones, la cual favorece el aprendizaje y la apropiación de conocimientos por parte del capital humano. También estimula el mejoramiento de las destrezas y las actitudes. Sin embargo las autoras de la investigación no visualizan la capacitación como una herramienta, señalan que la misma aporta herramientas para el desempeño del capital humano con la calidad requerida.

Desde otros puntos de vista, Colectivo de autores, (2009), García (2011) y Labrador et al. (2019) describen la capacitación como acciones que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de incrementar los conocimientos del capital humano para perfeccionar su desempeño y así mejorar la calidad de los procesos productivos a través de la creación, mantención y elevación de la calidad de las habilidades adquiridas.

Otro elemento a considerar en las definiciones de estos autores antes mencionados es, que la capacitación debe de ser una acción continua que consolide los conocimientos impartidos con el propósito de alcanzar el desarrollo de habilidades, que no son más que el conjunto de aptitudes y actitudes que requiere el capital humano para cumplir sus funciones y responsabilidades con la mayor calidad.

En el mismo orden de ideas, las autoras coinciden con León, C. et al. (2021) y Pérez & Alfonso, (2023), quienes afirman que la capacitación es un proceso continuo, planificado, versátil, a su vez moldeable y aterrizado a las reales necesidades de las organizaciones.

Por su parte Rodríguez, (2015) y Jaureguiberry, (2020) exponen que la capacitación consiste en el uso de métodos cuya finalidad es brindar al capital humano los conocimientos para desarrollar las habilidades necesarias. Las investigadoras difieren de esta afirmación, pues consideran que la capacitación no solo debe brindar conocimientos, sino también desarrolla las habilidades tras el empleo *in situ* de herramientas que posteriormente resultan necesarias en la práctica laboral cotidiana, como bien manifiestan Hernández (2013) y Labrador et al. (2019) en sus postulados.

Resulta conveniente recalcar las posiciones que asumen Gore, (2001), Guiñazú, (2004), Cadena et al., (2012), Hernández, (2013), Rivero, (2018), Chiavenato, (2020), León, et al. (2021), Jaureguiberry, (2020) y Pérez & Alfonso (2023), al revelar que la capacitación es un proceso que se planifica, con el fin de favorecer la apropiación de los conocimientos necesarios, actualizar, mantener y reforzar los mismos como garante de un mejor desempeño del capital humano.

Las definiciones consultadas si bien consideran como elemento común su concepción como proceso difieren en cuanto a que va dirigido. Por un lado Gore, (2001), Guiñazú, (2004), Cadena et al., (2012), Chiavenato, (2020), Jaureguiberry, (2020) y Pérez & Alfonso, 2023, hacen alusión exclusivamente al capital humano, mientras Chiavenato, (2009) y Rivero, (2018) consideran todos elementos que intervienen en la gestión de los mismos en las organizaciones, a su vez Hernández (2013) y León, C. et al. (2021) hacen alusión a ambas categorías dentro del proceso de capacitación.

En síntesis, las revelaciones de los autores citados dejan al descubierto la importancia de la capacitación, resaltan que la misma proporciona los conocimientos indispensables para el desempeño laboral con mayor eficiencia, esto se traduce en un incremento de la calidad de los servicios prestados y la productividad de las organizaciones.

Luego de hacer el análisis de las definiciones examinadas, a criterio de las autoras se puntualiza la capacitación como un proceso que se planifica, organiza, ejecuta y controla con el objetivo de actualizar y consolidar conocimientos, habilidades, a su vez ofrece herramientas necesarias para un mejor desempeño y desarrollo de las actividades afines al puesto que se ocupa, fomenta el compromiso ante la tarea asignada y en consecuencia potencia el crecimiento de la organización a la que pertenece.

2. La capacitación como proceso de la Gestión de los asistentes de enfermería

En este acápite se resalta el papel de la capacitación dentro de la gestión del capital humano, la cual juega un rol fundamental en la preparación de estos en el sector de salud, en específico de los asistentes del servicio de enfermería.

En la actualidad no todos los dirigentes toman consciencia de la necesidad de participar en la capacitación de sus subordinados. En ocasiones interviene solamente el departamento de capital humano, lo que se torna un conflicto muchas veces sin solución. Desde la perspectiva de las autoras se considera que la meta es crear una organización exitosa y para ello el primer paso es capacitar al capital humano.

En este sentido Mondy, R & Noe, 2005, Chiavenato, 2009, Gómez Pérez, Sindy L., Zapata Colorado, Alejandra, (2022) y López Díaz, N., García Fleites, A., Vila Alonso, Z. M., Vila Alonso, M. E., & Machado Hernández, T. (2023) aseguran en sus ponencias que la gestión del capital humano es trascendental para las organizaciones, debido a que puede ser una importante fuente de ventajas competitivas, visto este proceso como un puntal substancial de las estrategias de la organización, a partir del desarrollo profesional de su capital humano. Para ello, la capacitación se convierte en uno de los procesos cardinales a generar por parte de los gestores, para viabilizar la superación continua que permite elevar la calidad del servicio.

Tanto García, (2011), Hidalgo, M. M., Romero, M. A., Pazmiño, V. E., (2019) como Díaz y Marrero, (2021) enfatizan que la capacitación marca la diferencia entre éxito y fracaso en la mayoría de las organizaciones.

Como bien apuntan Gómez, L., Balkin, D., Cardy y Robert, (2008), Jamaica, F. M., (2015) y Rivero, Contreras y García, (2018) la globalización genera nuevos retos para todas las organizaciones, de ahí que se precise de un proceso continuo de capacitación que facilite la modificación de procedimientos que se ajusten a las nuevas tendencias y al desarrollo de la tecnología.

Por otro lado, Contreras y García (2018) y Gómez & Zapata (2022) reafirman que las organizaciones tienen la responsabilidad de fomentar el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas que posee su capital humano, así como también debe velar por su actualización. De manera tal, que se instituya al mismo como generador fundamental de la producción y de la transformación directa del medio en el que labora.

En consecuencia, Jamaica, (2015) expresa que la actualización de conocimientos concierne para todas las organizaciones sin considerar para ello su tamaño, se procura establecer el funcionamiento de las mismas a partir del desempeño de un capital humano calificado, dígame: técnicos especializados, funcionarios competentes y directivos capaces. Todos comprometidos con las funciones y responsabilidades asignadas, que contribuyan desde su puesto a la mejora de la calidad de los servicios prestados.

Resulta relevante resaltar como otro elemento el valor de la colaboración activa de todos dentro del proceso de capacitación conforme manifiesta [Hidalgo et al., \(2019\)](#), con el fin de promover una relación de cooperación entre subordinados y directivos, cuestión que evita las frecuentes pugnas y negativas, resultantes de una relación jerárquica ancestral. De esta manera se establecen relaciones de confianza y aprendizaje recíproco.

A partir, del análisis de las investigaciones de los autores antes mencionados se aprecian puntos comunes, pues aseveran que la capacitación resulta uno de los procesos más significativos de la gestión de capital humano, por su parte [Chiavenato, \(2009\)](#), reconoce además que es un proceso perenne en el tiempo.

Se pueden citar a [Andrade, Bustamante, Viris, y Noboa \(2023\)](#) y [Aponte, Rodríguez, Casales, Jiménez, \(2023\)](#) dentro del grupo de investigadores que reconocen la capacitación, específicamente en los servicios de salud como garante de la renovación de conocimientos y el empleo de herramientas adecuadas por parte de los asistentes de enfermería, vital para la realización de acciones de promoción, prevención, cuidado y rehabilitación en la comunidad, en la atención primaria de salud, centros hospitalarios y hogares de ancianos.

De igual modo, se toma en consideración a [Bernal, A., \(2011\)](#) autor que realza la importancia de invertir tiempo y recursos en la capacitación permanente e integral del capital humano del servicio de enfermería, con el fin de incidir en la capacidad de reflexión, investigación y de construcción del conocimiento en los mismos, lo que trasciende de manera directa en la calidad de la atención prestada.

Al respecto y coincidentemente [Cadena, \(2012\)](#) explica que la capacitación debe ser vista como un proceso de inversión que coadyuve al logro del desarrollo de las capacidades del capital humano del servicio de enfermería. Añade además que existe una relación directa entre la capacitación y el incremento de la productividad, lo que a su vez interviene en la disminución de las contingencias, así como la mejora de la organización del trabajo y la satisfacción de los pacientes.

Ambos investigadores [Bernal, \(2011\)](#) y [Cadena, \(2012\)](#) señalan que la capacitación en el servicio de enfermería se define como un proceso dinámico y permanente que reside en obtener, conservar, modernizar, fortificar y elevar los conocimientos, los valores, las actitudes y las habilidades que conducen a afrontar y solventar las dificultades en aras de preservar y perfeccionar los modos de actuación del capital humano que se relaciona con la asistencia de pacientes.

Cabe mencionar que [Andrade, \(2023\)](#) y [Franco, J., \(2020\)](#) manifiestan que, en la región latinoamericana, los puestos laborales del servicio de enfermería están compuestos por tecnólogos, técnicos y asistentes de enfermería, los cuales no son suficientes para el cuidado y atención directa de pacientes y familiares con determinada dependencia, ya sea por enfermedad o por pérdida de las facultades físicas y/o mentales causadas por el envejecimiento.

Desde el punto de vista de [Sosa, Barciela, García, Rojo, Morgado, Santana y Julio. \(2013\)](#) y [Hierrezuelo, Fernández y Girón \(2021\)](#) en el mundo actual disímiles factores actúan en la modificación de la estructura demográfica, como la disminución de la natalidad y el aumento en la esperanza de vida, debido a esto crece de manera cuantiosa la población mayor de 60 años. Consecuentemente se eleva la necesidad de los servicios de los asistentes de enfermería destinados al cuidado de los adultos mayores sin amparo familiar.

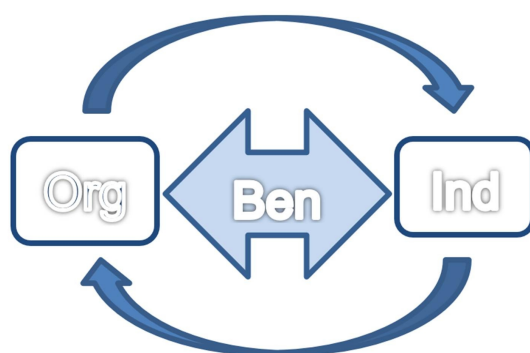
Resulta prudente destacar como otro factor que complejiza esta situación el incremento de las migraciones de los jóvenes.

Dicha situación demográfica conduce a la reflexión sobre la calidad de la atención médica que se le brinda a este grupo de edad. Se entiende por las autoras que a medida que envejece la población, se requiere de la existencia de mayor cantidad de asistentes de enfermería aptos para dar respuesta a esta problemática creciente.

3. Beneficios del proceso de capacitación

En las referencias estudiadas los autores en sus postulados hacen alusión a los beneficios que ofrece la capacitación, en este epígrafe se describen los provechos que transfiere tanto al capital humano como a las organizaciones de manera independiente y entre sí.

Para abundar en el tema diversos son los autores como es el caso de (Jamaica, F. M., (2015), Rodríguez, (2015), De paz (2017), Rascón, E., (2019), Santillán, W. E., & Mera, H. P., (2020), Chiavenato, I., (2021), Díaz y Marrero (2021), León *et al.*, (2021), Gómez y Zapata, (2022), Sumba, R. Y., Salazar, M. B. y Suárez, B. M., (2022) y Pérez, y Alfonso, (2023), quienes articulan en sus ponencias la relación de proporción directa que se establece entre el individuo capacitado y la organización que capacita, se denota que en la medida que se capacita al individuo, se supera en conocimientos y habilidades, en consecuencia contribuye al crecimiento de la organización, como se aprecia en el gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Ciclo de beneficios de la capacitación.

El gráfico muestra la correspondencia, en forma cíclica, que se establece entre los beneficios individuales y los que la organización percibe. A partir del incremento en la calidad del desempeño profesional individual, se contribuye al desarrollo y crecimiento de la organización a la que presta sus servicios. Esta a su vez, con ello se fortalece, se renueva en coherencia con las tendencias imperantes, lo que conlleva a que se trace otros retos y exige la existencia de un capital humano más preparado capaz de asumir las nuevas tareas.

Con vistas a profundizar en este tema se hace referencia a Mitchell, (1995), Rodríguez, (2015), De Paz, (2017), Rascón, (2019), Santillán y Mera, (2020), Chiavenato, (2021) y Gómez y Zapata, (2022), quienes apuntan que el proceso de capacitación resulta muy ventajoso puesto que ayuda al capital humano en la toma de decisiones más acertadas y la solución oportuna de problemas en el medio donde se desarrolla, por su parte la autora agrega que esto acontece gracias al crecimiento personal que la capacitación ofrece.

Por su parte Jamaica, (2015), Rodríguez, (2015) y Santillán y Mera, (2020), consideran que el capital humano adquiere conocimientos actualizados que conducen al incremento de su rendimiento y sus habilidades laborales habituales, esto mejora el dominio del puesto laboral en todos los sentidos.

En el mismo orden de ideas Rodríguez, (2015), Werther *et al.* (2019) y Betancur, García y Muñoz, (2023) mencionan que el uso de la tecnología, durante la capacitación es favorable dado que fomenta el interés tras el uso de los atractivos visuales que esta brinda y facilita el aprovechamiento de los tiempos fuera de la jornada laboral. Se concuerda con estos planteamientos y se agrega además la posibilidad de utilizar nuevas herramientas como un aporte adicional de la tecnología.

A partir del análisis de las investigaciones de Mitchell, (1995), De Paz, (2017), Rascón, (2019), Chiavenato, (2021) y Gómez y Zapata, (2022) se puede apreciar similitud en sus planteamientos en cuanto al desarrollo de las habilidades de comunicación entre los subordinados y a su vez con los directivos, lo que conlleva a una disminución de las situaciones de conflicto. En derivación se estimula que el capital humano sea más competente y propicia el fomento de un ambiente laboral armónico y saludable.

En ese sentido argumentan Pérez y Alfonso, (2023) y Díaz y Marrero, (2021) que existe una relación directa entre las relaciones personales del capital humano y el desempeño laboral. Cada persona posee diferentes maneras de conducirse y comportarse ante las mismas situaciones, lo que evidencia la diversidad de puntos de vista y la existencia de discrepancias.

Otro elemento a considerar es aportado por Mitchell, (1995), Rodríguez, (2015), De Paz, (2017), Gómez y Zapata, (2022) y Sumba, Salazar y Suárez, (2022) al certificar que adquirir nuevos conocimientos, en especial sobre temas de interés, ya sea por pasión ante el mismo o por ser afines con su labor, se traduce en un evidente deleite para el individuo aplicables en la esfera laboral y personal.

Desde la perspectiva de las autoras tratar temas de interés en la capacitación lejos de ser desgastante, se convierta en una acción placentera, por lo que experimentan un elevado grado de satisfacción, e incrementa su autoestima, hecho que se traduce en un desempeño laboral eficiente.

Mitchell (1995) y Santillán y Mera, (2020) plantean que en toda organización, cuando el capital humano está motivado, se convierte en un insumo productivo en el nivel de organización y resultados alcanzados. Por tanto, es provechoso procurar la motivación de manera individual, para que posteriormente se traduzca en los resultados esperados.

Por su parte, esbozan Mitchell, (1995), De Paz, (2017) y Gómez y Zapata, (2022), que la capacitación suscita un alza de la confianza del capital humano al incorporar nuevos conocimientos en su desempeño y expresar su opinión de manera firme y clara.

Los autores antes mencionados refieren que todos los cambios positivos conducen a un desarrollo en el ámbito laboral donde las personas alcanzan las metas trazadas y marca sentido de progreso tanto en el plano personal como en el laboral, afirmaciones que defienden y sostienen las analistas del artículo.

A su vez Rodríguez, (2015), Chiavenato, (2021), Gómez y Zapata, (2022) y Sumba, Salazar y Suárez, (2022), aseguran que la incorporación de conocimientos y habilidades propician también que el capital humano se sienta más preparado para la realización de otras tareas y aspire a puestos superiores.

A propósito, Sumba, Salazar y Suárez, (2022) y Díaz & Marrero, (2021) declaran que la capacitación reporta además beneficios a la salud mental e impacta de manera positiva en la economía.

En este contexto Rodríguez, (2015), Santillán y Mera, (2020) y Gómez y Zapata, (2022) alegan que el capital humano cuando se cultiva o se capacita, se siente más útil en todos los sentidos y crea un nexo de responsabilidad con los intereses y los resultados de las organizaciones.

Resulta oportuno sistematizar los principales beneficios que brinda la capacitación para los trabajadores, según autores citados en el epígrafe.

Tabla 1. Contribuciones de la capacitación a las metas individuales.

Metas	
Profesionales	Actitudinales
Incremento de la calidad del desempeño	Conducción eficaz
Asumir responsabilidades directivas	Incremento de la confianza en sí mismo
Eleva el nivel de Experticia	Aumento del nivel de compromiso

Fuente: Elaboración propia.

La tabla deja el descubierto un resumen de los principales beneficios que se confieren al capital humano según sus metas individuales. En cuanto a las metas profesionales, la incorporación de nuevos conocimientos incrementa la calidad del desempeño de la labor que se realiza, esto propicia que se eleve la experticia y con ella las posibilidades de asumir cargos directivos. Por su parte, las personas que se trazan metas referentes a las actitudes, se conducen de una manera más eficaz, aumentan la confianza en sí mismos y el nivel de compromiso con las tareas a cumplir y con la organización.

A la par de los beneficios obtenidos por el capital humano afloran los de las organizaciones, como plantean [Jamaica, \(2015\)](#), [Rodríguez, \(2015\)](#), [Chiavenato, \(2021\)](#), [De Paz, \(2017\)](#), [Rascón, \(2019\)](#), [Gómez y Zapata, \(2022\)](#) y [Santillán & Mera, \(2020\)](#) al señalar que llevar a cabo procesos de capacitación conduce a la mejora continua de las organizaciones y a elevar la rentabilidad de las mismas.

Potenciar las competencias y habilidades individuales, se refleja en el rendimiento laboral, y por consiguiente en el cambio organizacional como plataforma para el lanzamiento de procesos más sólidos con máximas ganancias.

Otro beneficio que se atribuye a las organizaciones a juicio de [Jamaica, \(2015\)](#), [Rascón, \(2019\)](#) y [Sumba, Salazar y Suárez, \(2022\)](#) es que una vez capacitados los primeros trabajadores se adquieren instructores dentro de la misma quienes se convierten en multiplicadores de las sapiencias, fungen como encargados de realizar la capacitación posteriormente a aquellos trabajadores que desempeñen tareas similares.

De acuerdo con las reflexiones de autores como [Rodríguez, \(2015\)](#), [Chiavenato, \(2021\)](#), [De Paz, \(2017\)](#) y [Santillán y Mera, \(2020\)](#), el proceso de capacitación transforma al capital humano de ser un ente pasivo a desarrollar aptitudes de líder, adquiere otras responsabilidades, se experimentan nuevos roles y retos en su accionar diario. En el caso específico de las instituciones de salud se debe centrar la atención en los procesos asistenciales y enfocarse en los resultados que se pretendan alcanzar.

[Chiavenato, \(2021\)](#) enfatiza en la correcta aplicación del proceso de capacitación y, sobre todo, en la necesaria optimización del capital humano para que constituya un verdadero sitio de evolución y aporte de aptitudes.

Según [Rascón, \(2019\)](#) y [Santillán & Mera, \(2020\)](#) la capacitación propicia un impacto positivo en la competitividad del sector en cuestión, es significativo para el desarrollo de la región donde está ubicada; a partir del desarrollo de la salud de la población de la comunidad se garantiza el desarrollo y crecimiento de la misma.

De esta manera, la capacitación forja en el capital humano el conocimiento que es retribuido a la organización llevando la misma a un estadio superior y conlleva al desarrollo del país. Optimiza tanto las competencias individuales como las organizacionales, logra ajustar el capital humano a las innovaciones tecnológicas que propician la aparición y el uso de nuevas técnicas para la atención a los pacientes.

Asimismo, se propicia el correcto funcionamiento de las organizaciones, se crean proyectos y surgen iniciativas a partir de los aportes y/o ideas del capital humano, necesarias y efectivas para que sean rentables y gocen de prestigio ante la sociedad.

Las reflexiones revisadas en los estudios aportados por los autores citados en el epígrafe se resumen en el gráfico que se presenta a continuación.



Gráfico 2. Beneficios de la capacitación en las organizaciones.

En el gráfico se listan, de una manera ordenada, los beneficios más significativos para las organizaciones, se aprecia la relación secuencial existente entre las ventajas que se derivan de la realización del proceso de capacitación, comienzan a ocurrir mejoras en indicadores como la productividad y con ello el resto de los procesos afines a las organizaciones, hasta alcanzar las metas que trazadas.

Conclusiones

Tras el análisis crítico de los fundamentos teóricos y metodológicos, se definió la capacitación como proceso.

Se define la capacitación y su expresión en el ámbito de salud pública, especialmente para los asistentes de enfermería.

Se enfatiza en los beneficios de la capacitación al capital humano y las organizaciones, en aras de alcanzar los objetivos de las mismas, estas proporcionan conocimientos, habilidades a través del aprendizaje, para mejorar el desempeño y favorecer de esta forma, el enfrentamiento al dinámico mundo de los servicios, en medio de los constantes cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen.

Referencias bibliográficas

- Andrade-Pizarro, Lisbeth Madelayne, Bustamante-Silva, JoselineStefanie, Viris-Orbe, Sandra Maricela, & Noboa-Mora, Clara Jeniffer. (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 41-53. Epub 30 de agosto de 2023.<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2525>
- Aponte-Franco SM, Rodríguez-López JI, Casales-Hernández MG, Jiménez Sánchez J., (2023). Reflexiones de los 4 roles de enfermería e impactos en América Latina. *Rev. cienc. Cuidad.* [Internet]. [citado 5 mayo 2024];20(1):119-30. Disponible en: <https://n9.cl/p1u7j7>.
- Bernal Consuegra, Annia. (2011). La capacitación del personal de enfermería. Su repercusión en la calidad de los servicios. *MediSur*, 9(3), 280-281. Recuperado en 28 de febrero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2011000300014&lng=es&tlng=es.

- Betancur-Chicué, Viviana; García-Valcárcel, Muñoz-Repiso, Ana., (2023). Características del Diseño de Estrategias de microaprendizaje en escenarios educativos: revisión sistemática RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, vol. 26, núm. 1. Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia, España Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331473090011>
- Cadena Estrada, Julio César, Olvera Arreola, Sandra Sonalí, Pérez López, María Teresa, Balseiro Almario, Carmen L., & Matus Miranda, Reyna. (2012). Evaluación de la capacitación de enfermería en dos institutos nacionales de salud. Enfermería universitaria, 9(3), 15-24. Recuperado en 08 de febrero de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000300003&lng=es&tling=es.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel del recurso humano en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2021). Gestión de Talento Humano. Independently Published. https://books.google.com.cu/books/about/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano.html?id=F4lbzgEACAAJ.
- Colectivo de autores, (2009). Manual del capacitador Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en el SNS.
- De paz Lima, Katherine Sharlyn, (2017). Nivel de satisfacción al comparar la capacitación virtual y capacitación presencial. Universidad Rafael Landívar. Facultad de humanidades. Tesis de grado. Guatemala.
- Díaz Leyva, Claudia de los Angeles, & Marrero Fornaris, Clara Elena. (2021). La evaluación del impacto de la capacitación: retos y beneficios para las organizaciones actuales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 28-38. Epub 10 de diciembre de 2021. Recuperado en 29 de abril de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600028&lng=es&tling=es.
- Franco Coffré, Joicy Anabel. (2020). Percepción social de la profesión de enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (38), 272-281. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.36930>.
- García López, J. M., (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Contribuciones a la economía, ISSN-e 1696-8360, Vol. 9, No. 2
- García Quiñones, Rolando, Alfonso León, Alina (2020). El envejecimiento en Cuba. Políticas, progresos y desafíos. Ministerio del Trabajo y Justicia Social.
- Gómez Mejía, Luis. R., Balkin, David B., Cardy, Robert L., (2008). Gestión de los Recursos Humanos. 5ta edición. PEARSON EDUCACION, S. A., Madrid.
- Gómez Pérez, Sindy L., Zapata Colorado, Alejandra, (2022). La capacitación como instrumento de éxito. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras Tecnólogo en Gestión del Talento Humano. Bogotá.
- Gore, Ernesto. (2001). La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones. La generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos.
- Guiñazú, G., (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103-116.
- Hernández Nieto, Solveig. (2013). La capacitación como un recurso para elevar el desempeño laboral del personal técnico sindicalizado de la universidad veracruzana. región veracruz período 2007 - 2008. Tesis para obtener el grado de: maestra en ciencias administrativas. Veracruz, ver.
- Hidalgo Cedeño, María del Mar, Romero Zambrano, Miguel Alberto, Pazmiño Chica, Vicente Eduardo. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año VI. Vol. VI. N°10.

- Hierrezuelo Rojas, Naifi, Fernández Gonzáles, Paula, & Girón Perez, Elizabeth. (2021). Cuidadores de adultos mayores dependientes. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1427. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 06 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300007&lng=es&tling=es.
- Infante Becerra, Vivian, & Breijo Woroz, Taimy. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Mendive. Revista de Educación*, 15(1), 57-64. Recuperado en 08 de febrero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tling=es.
- Ivonet Munder, María de las Mercedes, & Fariñas Vargas, Mireya. (2021). Envejecimiento demográfico en el municipio Santiago de Cuba. *Revista Novedades en Población*, 17(34), 279-306. Epub 01 de diciembre de 2021. Recuperado en 26 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782021000200279&lng=es&tling=es.
- Jamaica González, F. M., (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Universidad militar nueva granada facultad de estudios a distancia (FAEDIS) programa de administración de empresas Bogotá d.c.
- Jaureguiberry, M. (2020). ¿Qué es la capacitación? Facultad de ingeniería industrial. Seguridad e Higiene.
- Mitchell, G. (1995). Manual del capacitador. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamérica, S.A. de CV.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de los recursos Humanos*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Labrador Machín, Odalys, Bustio Ramos, Ania, Reyes Hernández, Javier, & Cionza Villalba, Elvira Lolana Carvalhais. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. Epub 02 de abril de 2019. Recuperado en 07 de febrero de 2024.
- León-Ramentol, Cira Cecilia, Menéndez-Cabezas, Arturo, Rodríguez-Socarrás, Isis Patricia, García González, Mercedes Caridad, Quesada Leyva, Lidycé, & Quintana Verdecia, Ever. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2), 19-32. Recuperado en 07 de febrero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es&tling=es.
- López Díaz, N., García Fleites, A., Vila Alonso, Z. M., Vila Alonso, M. E., & Machado Hernández, T. (2023). Sistema para el diseño de capacitación y superación de directivos y sus reservas en Cuba. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 8(1), 79-87. Recuperado de <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>
- Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona: Ediciones Gestión 2000*. Barcelona.
- Pérez Morejón, K.; Alfonso Porraspita, D., (2023). "El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización" Disponible en: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/624>.
- Rascón Tejero, Evelyn, (2019). Beneficios de la capacitación. Universidad Tecnológica de México. SEHS. Cuautitlán, México. Recuperado de LinkedIn.
- Rivero Amador, S., Contreras Díaz, De L. y García Robaina, A., (2018). Aspectos esenciales para desarrollar el proceso de capacitación de los recursos humanos, propuesta de un procedimiento. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales* Núm. 30, ISSN: 0212-7237.
- Rodríguez Martínez, Jesús Alejandro, (2015). Introducción a la capacitación y Adiestramiento. Universidad Juárez del estado de Durango. Facultad de economía, contaduría y administración. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14494>
- Santillán Marroquín, W. E., & Mera Manotoa, H. P., (2020). La capacitación como generador de valor empresarial. *Visionario Digital*. ISSN: 2602-8506 Vol. 4, N° 3.

- Santos Smith, K., & Bravo Hernandez, P. (2017). Propuesta de guía de observación para el ejercicio práctico estatal de la Licenciatura en enfermería. *Educación Médica Superior*, 31(4). Recuperado de <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1076/582>
- Sonsoles de Soto García, Isabel, (2018). Herramientas de gamificación para el aprendizaje de ciencias de la tierra. EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa, ISSN 1135-9250 Número 65.
- Sosa, Maritza, Barciela, María Caridad, García, Mariela, Rojo, Michel; Morgado, Delsa Elena, Santana Garay, Julio. (2013). Programa nacional de atención estomatológica integral. *La Habana; DAMPSA; Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud en Cuba; Ministerio de Salud Pública*; Monografía en Español | LILACS | ID: lil-688339
- Sumba Bustamante, R. Y., Salazar Zambrano, M. B., Suárez Tubay, B. M., (2022). Capacitación como ventaja competitiva de la asociación Mario Falconi Yépez. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. **DOI:** [10.26820/recimundo/6](https://doi.org/10.26820/recimundo/6). (suppl1).
- Werther, W.B., Davis, K. y Guzmán Brito, M.P. (2019). Administración del capital humano. McGraw-Hill.