CONGRESO UNIVERSIDAD 2022

La Educación Superior y sus perspectivas

EL COMPROMISO DE LOS INVESTIGADORES CON LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LATINOAMÉRICA

Yaneisy González Espino, Berta Pichs Herrera, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana

1. INTRODUCCION (OBJETIVOS)

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar el estado actual de la gestión de los recursos humanos para lograr el compromiso de los investigadores con las instituciones de educación superior. Para el estudio se realizó la revisión bibliográfica y sistematización de resultados científicos publicados y políticas de transformaciones en las últimas décadas.

2. DESARROLLO

Para estudiar el compromiso de los investigadores con las instituciones de educación superior, se parte de la concepción de reconocer que el proceso de gestionar personas radica, principalmente en la importancia de vincular los intereses personales de los trabajadores con los de las organizaciones; fundamentado en el compromiso. De esta manera, se habla del nuevo modelo de gestión del talento humano, que prioriza a las personas sobre el capital económico. (Medina, 2014) Para ello, es importante tener en cuenta las terminologías actuales, como: retención, permanencia, conservación, mantenimiento, compromiso organizacional, movilidad de la fuerza de trabajo. Asociados con diferentes aspectos desde lo afectivo, normativo y de continuidad, Considerados como uno de los procesos más importante y estratégicos de la nueva Gestión del Talento Humano, utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Es criterio de varios autores, que puede ser uno de los mecanismos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, apoyar el desempeño e identificar la intención de permanecer. Para ello, se revisaron estudios, que coinciden en centrar los esfuerzos en: -La motivación y formación en lo individual y a nivel institucional la visibilidad, accesibilidad y el atractivo. Otros como los incentivos y carrera, mecanismos de protección frente al exceso de burocracia y la atomización de la financiación; así como de estrategia científica conjunta. (Hemenegildo, s.f) El desarrollo profesional y relacional en el trabajo, compensación psicológica; conciliación familiar y personal; así como retribución variable y fija. (Castillo, 2009) El ambiente de trabajo y calidad de vida, liderazgo, oportunidad de carrera y reconocimiento, flexibilidad, teletrabajo, desarrollo y entrenamiento, gestión del desempeño; así como la visión y valores, crecimiento y éxito, imagen y reputación de la organización. (León, 2013) Si bien es cierto, que Latinoamérica se encuentra en proceso de transformación de sus sistemas educativos, se puede decir que existe escasa literatura acerca de la gestión y la importancia sobre el compromiso de investigadores con su institución. Sin embargo, en algunos países como Colombia, México, Venezuela, Chile y Argentina, evidencian esfuerzos en cuanto a esta temática.

3. CONCLUSIONES

El compromiso de los investigadores con las IES es muy poco estudiado en Latinoamérica, como se puede apreciar en la revisión de estudios que se tienen sobre el tema, existiendo un desarrollo inicial en docentes.

La nueva concepción de gestionar personas radica, principalmente en la importancia de vincular los intereses personales de los trabajadores con los intereses de las organizaciones; pero para lograrlo, es fundamental lograr el compromiso de estas.

Para implementar estrategias que comprometan a los investigadores, es necesario tener identificados los aspectos de la vida laboral y familiar en primer lugar como una prioridad; así como el sentido de pertenencia a su institución, la autonomía en el desempeño, el sentimiento de utilidad y el reconocimiento, el ambiente de trabajo y calidad de vida, la oportunidad de avance y flexibilidad en el trabajo.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-Balakrishnan, L., Vijayalakshmi y Merk. A. (2014) Study on Retention Strategy's followed by Education Institutions in Retaining Qualified Employees. SIES Journal of Management, 69-80 Boletín Oficial del Estado (2019) Número 131, Referencia BOE-A-2011 -9617. Texto consolidado, última modificación.
-CRES (2018) Documento elaborado por el equipo del Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad (OCTS), dependiente de la OEI, sede Oficina de Buenos Aires.
-Deloitte (2018) Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región.
-Hermenegildo, M. (s.f) Atracción y permanencia del talento investigador: la clave de los nuevos modelos de organizaciones públicas de investigación. Universidad Politécnica de Madrid (UPM). Revista El Sistema de Ciencia y Tecnología. Sociedad Española de Bioquímica y Biología Molecular. Disponible en: http//www.sebbm.es.revista.articulo.
-Jiménez, A. (2016) Employer Branding: 14 preguntas y una conclusión. Capital humano, No 8. León,
-Thunnissen, M. (2016) Talent managment: For what, how and how well? An empirical of talent managment in practice. Vol. 38
-Vessuri, H. (2007) La formación de investigadores en América Latina. Presentación. Análisis de la evolución del desarrollo científico y tecnológico de América Latina. Sebastián, J. UNESCO [en línea]. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001542/154242m. pp. 1 -36.