

La Educación Superior y sus Perspectivas

Reflexiones sobre la permanencia del personal académico en las IES

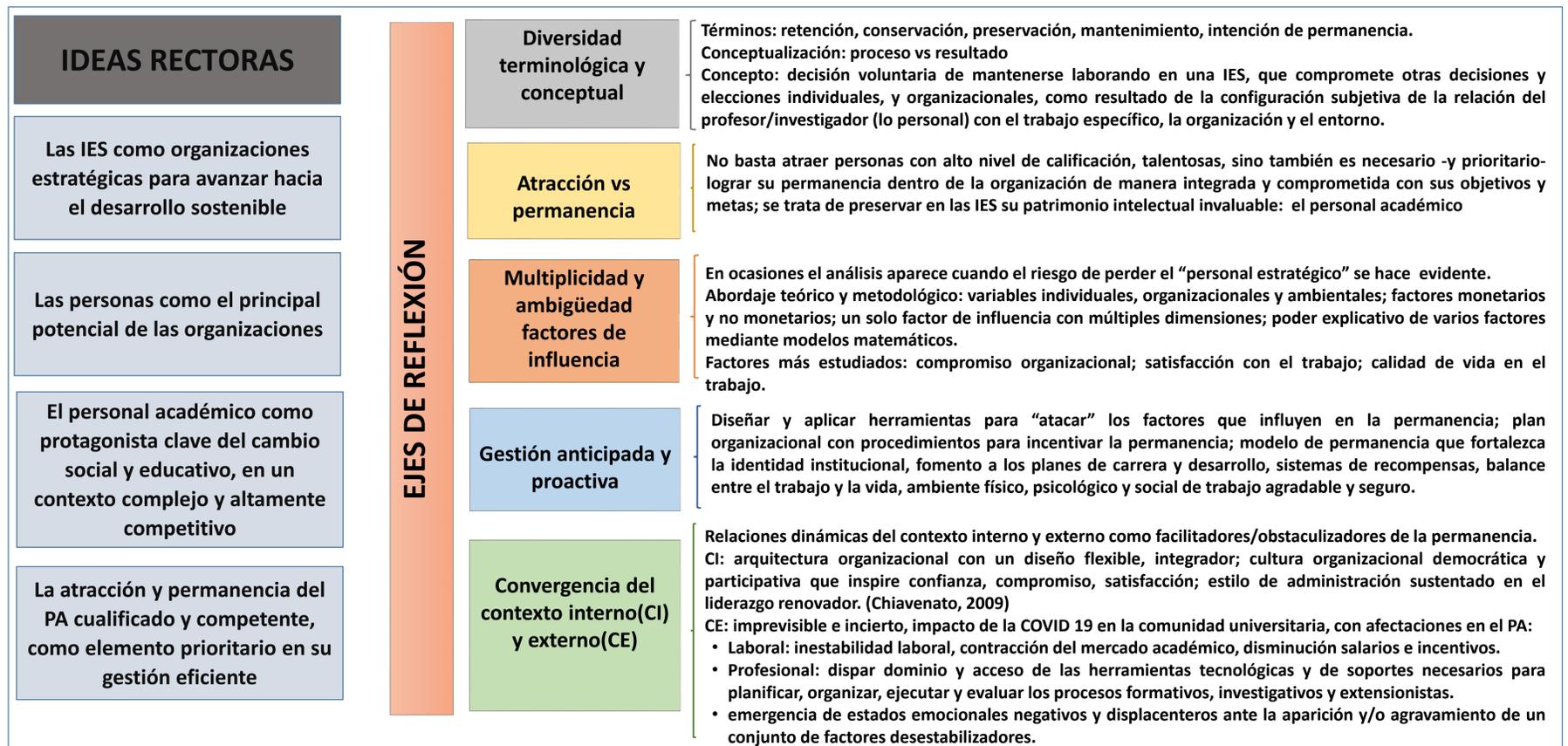
Dr. C. Ana Victoria Castellanos Noda, CEPES, Universidad de La Habana

Dr. C. José Luis Almuñás Rivero, CEPES, Universidad de La Habana

1. INTRODUCCION (OBJETIVOS)

El desafío de avanzar hacia el desarrollo sostenible en la región latinoamericana y caribeña posiciona a la educación superior en un lugar privilegiado al ser fuente generadora de nuevos conocimientos, que se transfieren, socializan y utilizan por la sociedad, al mismo tiempo, que se beneficia de esta interacción. En este contexto, el desarrollo de su personal académico (PA) adquiere una especial importancia, al formar parte de las capacidades existentes para responder al crecimiento de las demandas con calidad. Una gestión eficiente exige el aseguramiento de la permanencia de dicho personal en las instituciones universitarias. El objetivo de la ponencia es argumentar teóricamente la pertinencia del análisis de este fenómeno educativo. Para ello, se realizó una revisión analítica de la literatura especializada y la consulta de varios trabajos investigativos, donde se destacan un conjunto de ideas rectoras que fundamentan el papel estratégico del personal académico en las IES y la necesidad de asegurar su permanencia, así como los ejes o perspectivas principales para su análisis. El trabajo que se presenta responde a la tarea de investigación *Diseño de una estrategia para la permanencia del personal académico en una institución universitaria*, dentro del proyecto sectorial Contribuciones teóricas, metodológicas y prácticas al desarrollo de la gestión de la calidad en las IES del sistema MES.

2. DESARROLLO



3. CONCLUSIONES

Una gestión efectiva del personal académico debe estimular la inquietud por su permanencia para que este sea un potencial valioso, cualificado, competente y comprometido con la institución y la sociedad, consciente de sus derechos y responsabilidades, al ser un protagonista clave del cambio necesario. Las reflexiones expuestas en esta ponencia destacan los diferentes objetivos y perspectivas para abordar el estudio de la permanencia del PA. Se resalta también la cantidad de factores de influencia, de diferentes tipos e intensidad, que tienen efectos favorables o desfavorables sobre la permanencia del personal académico en las IES. Dichos factores tienen una clara manifestación en lo personal, institucional y en el entorno. Resulta también interesante la relación de problemas identificados que demandan soluciones, pudiéndose así visualizar, desde una visión prospectiva e innovadora, una parte del espectro de aspectos en que se debe continuar profundizando por su gran trascendencia en el desarrollo actual y futuro de la educación superior en cada uno de los países de la región.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales. Informe especial COVID 19, Nro 1. www.repositorio.cepal.org
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3era ed.). McGraw Hill/México.
- Corredor, N. (2019). Estrategia de gestión directiva "identidad, gestión y permanencia" para favorecer el capital humano profesoral de la Escuela colombiana de Rehabilitación como profesional académico [Tesis de Maestría, Universidad Libre]. http://purl.org/coar/access_right/c_abf2
- Curbelo, M. A., Pérez, Y. E. y Montero, E. (2016). Modelo matemático para explicar la intención de permanencia del personal académico de la Universidad de Cienfuegos. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 8 (2), 7-19. Obtenido de Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3era ed.). McGRAW-HILL/Interamericana de España.
- España, A. C. y Segovia, A. (2019). Factores que inciden en la intención de permanencia de los empleados en una institución educativa. Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León, Vinculatègica, <http://www.web.facpya.uanl.mx>
- Máynez, A. y Cavazos, J. (2014). ¿Permanecer o abandonar? Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. Revista Electrónica Nova Scientia, 7(13), 470-494. Ministerio de Educación Superior (2019). Ficha del Programa Sectorial "Educación Superior y Desarrollo Sostenible". MES, La Habana, Cuba.
- Naciones Unidas (ONU) (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Septuagésimo período de sesiones. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Naciones Unidas. (julio, 2020). El impacto del COVID-19 en América Latina y el Caribe. <https://www.unsdg.un.org>
- Partido Comunista de Cuba (PCC). (2016, del 16 al 19 de abril). Plan de Desarrollo Económico y Social hasta el año 2030 de Cuba. 7mo Congreso del PCC. La Habana, Cuba.
- Prieto, P. G. (2013). Modelo de gestión del talento como estrategia para la retención del personal [Tesis de Especialista, Universidad de Medellín]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Puebla, Y. (2019). Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente en la Universidad de La Habana [Tesis de Doctorado, Universidad de La Habana].
- UNESCO (2009, del 5 al 8 de julio). La nueva dinámica de la educación superior y la búsqueda del cambio social y el desarrollo. Conferencia Mundial de Educación Superior 2009, París.
- UNESCO-IESALC. (2020). COVID-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <https://www-iesalc.unesco.org>
- Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos docentes para la profesión: una mirada internacional. Revista de Educación, 340, 117-140.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. PODIUM, Edición Especial, 145-168