

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

THE COMMITMENT OF RESEARCHERS TO HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN LATIN AMERICA

Yaneisy González Espino, yaneisy@cepes.uh.cu, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana, Cuba, Doctora en Ciencias Pedagógicas

Berta Pichs Herrera, berta.pichs@cepes.uh.cu, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana, Cuba, Doctora en Ciencias Pedagógicas

Resumen

En la actualidad los efectos de la globalización, le ha planteado a las Instituciones de Educación Superior (IES) nuevos retos en materia de investigación y difusión de conocimiento; prestándole especial atención al capital humano y en particular a los investigadores. El presente trabajo se inserta en el proyecto “Contribución al desarrollo de la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior cubanas” y 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 toma como referencia la revisión bibliográfica y sistematización de resultados científicos publicados y políticas de transformaciones de las últimas décadas. Se precisa la conceptualización, clasificaciones y acciones establecidas, así como las causas que inciden en el compromiso de los investigadores desde una visión integral.

Palabras clave: investigadores, compromiso de investigadores.

Abstract:

At present, the effects of globalization have posed new challenges for Higher Education Institutions (HEIs) in terms of research and dissemination of knowledge; paying special attention to human capital and in particular to researchers. This work is inserted in the project "Contribution to the development of quality management in Cuban higher education institutions" and aims to analyze the current state of human resources management to achieve the commitment of researchers with the higher education institutions. For the study, the bibliographic review and systematization of published scientific results and transformation policies of the last decades are taken as a reference. The conceptualization, classifications and established actions are required, as well as the causes that affect the commitment of researchers from an integral vision.

Key words: researchers, commitment of researchers

Introducción

La creciente globalización es la fuente principal de predominio de las economías más desarrolladas sobre el resto del mundo. Por eso, la ventaja de estas se ubica en el campo del conocimiento, materializado en los más importantes adelantos tecnológicos del momento. Sus efectos han impactado a nivel internacional sobre los mercados de trabajo, acelerando fenómenos como la emigración de capital humano o “talento”. Este entorno de globalización, apertura y exposición de la sociedad, le ha planteado a las Instituciones de Educación Superior (IES) nuevos retos en materia de investigación y difusión de

conocimiento; que van desde la producción de conocimiento hasta la formación de profesionales.

Al respecto Castro y Sutz (2010), afirma que la denominación universidades de investigación, se refiere a aquellas universidades cuya misión constitutiva es, a la vez, producir conocimiento, transmitir conocimiento y formar nuevos investigadores, desde la enseñanza de grado y de postgrado. Sin embargo, se evidencia en la región de América Latina y el Caribe (ALC) diferentes dificultades para avanzar en este último tipo de universidades; situación demostrada en la baja proporción de profesionales dedicados a la investigación y los bajos niveles de productividad académica. (Moreno, 2011)

En el análisis de este fenómeno, algunos autores coinciden al reconocer la relación directa con diversas variables macro y microestructurales, asociadas con las políticas de inversión y financiamiento económico de los países y las regiones en ciencia y tecnología e I+D; pero, al mismo tiempo, con situaciones internas de las instituciones universitarias. (Moreno, 2011). Con respecto al proceso de formación se plantea, “es una necesidad urgente ante los resultados insuficientes arrojados por las políticas, planes y programas de formación de recurso humano calificado para la investigación, además, por las acciones para comprometer a los investigadores con estas instituciones”. (Moreno, 1997, p. 28)

Castillo (2009) y Deloitte (2018), hacen referencia a la escasez de ciertos perfiles tecnológicos en las universidades, el compromiso del talento con la institución, asociada a la necesidad de implementar políticas visibles, individualizadas y enfocadas al bienestar y desarrollo del trabajador, para quien la formación, el trato cercano y de reconocimiento, el sentimiento de utilidad, la conciliación con la vida familiar y la retribución, se configuran como los valores añadidos por los que optará por permanecer, o no. Por otra parte, en el caso de América Latina, la gestión de recursos humanos, resulta más compleja debido a los constantes cambios en el contexto socioeconómico, que requieren un alto grado de flexibilidad organizacional y visión estratégica a largo plazo.

En la III conferencia Regional de Educación Superior (CRES, 2018), se destaca, la brecha existente entre las formas de gestionar los recursos humanos de los investigadores en las IES, señalando la existencia de un gran número de investigadores con dedicaciones parciales a la investigación, que reparten su tiempo con otras actividades como la docencia, la transferencia y la extensión. Se reconoce su papel en la producción y difusión del conocimiento, mediante la promoción de acciones de articulación regional con estándares de pertinencia; así como, la necesidad de políticas científicas nacionales e instrumentos de desarrollo científico e investigativo que consolide la relación internacional. Se expone la necesidad de establecer políticas para preservar y favorecer el retorno de talento humano altamente calificado y la conformación de una base de datos que articule a los investigadores latinoamericanos, tanto para el proceso investigativo, como para la evaluación de proyectos. (CRES, 2018)

Una de las dimensiones de estudio que han estado presente en la actualidad, es la relacionada al compromiso de los investigadores con las instituciones de educación superior, entendido como una liga afectiva del individuo con la organización. Al respecto, Hemenegildo (S/F), muestran la existencia de estrategias para comprometer a los investigadores, dedicados esencialmente a la fase de selección, sin tener en cuenta los

problemas de la estructura de las instituciones a las que se incorporan, que traen consigo, la falta de incentivos y carrera, la carencia de mecanismos de protección por el exceso de burocracia y la atomización de la financiación, que afectan al rendimiento, la motivación y la permanencia. Derivado en gran parte por los problemas estructurales inherentes a las instituciones públicas tradicionales.

Thunnissen (2016), afirma que la gestión para comprometer al talento profesional debe pasar por un exhaustivo análisis de las personas, sus habilidades, su pensamiento, y su desempeño, así como sus necesidades formativas. Sin embargo, aunque se conoce el papel de las universidades en el desarrollo del capital humano, poco se sabe cómo estas instituciones la gestionan. Lo que muestra que a pesar de ser la universidad una organización, excepcional del talento, por estar integrada por personal académico calificado con altos estándares; a la hora de adoptar estrategias, emplean acciones poco efectivas.

En la actualidad, a nivel internacional las instituciones basan sus programas de beneficios, en escenarios satisfactorios, que permitan mejorar el sentido de pertenencia y productividad de los recursos humanos (R.H). Sin embargo, en Latinoamérica aún no están desarrollando planes de beneficios emocionales, que fortalezcan la realidad de vida. Resultados obtenidos en una encuesta realizada por Deloitte (2018) sobre este tema, evidencia un mayor desarrollo en los procesos tradicionales del área en cuanto a reclutamiento y selección, entrenamiento y nómina. Mientras que los principales desafíos están en la gestión del cambio, el desarrollo organizacional y la compensación estratégica. De esto surge la necesidad de modernizar las prácticas de recursos humanos, sin perder el valor humanístico como tal.

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.

Desarrollo

En la educación superior, la investigación, constituye un requisito previo de gran importancia social y de calidad científica en este nivel. En la actualidad, las políticas de acreditación y evaluación institucional consideran la producción científica, la capacidad de los investigadores, la calidad de los proyectos y los productos finales, así como la función y el rol del investigador como personal académico; sus indicadores fundamentales.

En la revisión realizada sobre qué es el personal investigador en la educación superior, ha sido entendido como todas las personas que participan profesionalmente en I+D en cualquier etapa de su carrera, independientemente de su clasificación; relacionada con la investigación básica, la aplicada, el desarrollo experimental y la transferencia de conocimientos, incluidas la innovación y las capacidades de asesoramiento, supervisión y docencia, gestión de los conocimientos y derechos de propiedad intelectual y la explotación de resultados de investigación o el periodismo científico. Y definido como “profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos,

procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los proyectos correspondientes” (Diario oficial de la Unión Europea, 2005, p.2)

Desde la comprensión hacia quienes va dirigido, es entendido como “el que realiza una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo sistemático para incrementar los conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de estos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”. (Boletín Oficial del Estado, 2019, p. 7)

También se destacan las definiciones dadas por Ferrández (2008) que define al investigador, como “la persona que su trabajo esté preferentemente orientado a la investigación” (p.10). Y Medina (2009), desde la economía del conocimiento, lo define como “profesional o científico de cualquier área del saber, que de manera individual o en colaboración trabaje en el desarrollo de nuevos conocimientos, productos, servicios, programas, sistemas y procesos, y en el manejo del resultado de esta gestión” (p.3).

Algunas de las principales concepciones tenidas en cuenta sobre el investigador como recurso humano en las universidades, se destacan:

- Se identifican dos tendencias surgidas en la década de los ochenta; para precisar el concepto de investigador educativo, una con un sentido amplio que aglutinó a investigadores universitarios y su perspectiva. Respecto al tema es que se debe asumir “una posición intermedia, que considere investigador educativo a quien se dedique profesionalmente de manera principal y habitual a la realización de estudios sistemáticos sobre temas educativos” (Martínez, 1997, p. 71)
- La responsabilidad de los investigadores educativos puede clasificarse en cuatro grupos: hacia la ciencia, la educación y la sociedad, con los estudiantes en formación y con los participantes en la investigación. Esto evidencia una concepción general, pero desde el ámbito educativo. (Sañudo, 2006)
- -Aquel que tiene “una formación y conocimiento vasto sobre el campo teórico-metodológico-práctico de investigación y educación”; una diferencia entre profesor investigador e investigador educativo. Torres (2006)

Según la Fundación Universia, existen diversos perfiles de investigadores. Consideran como investigadores científicos los dedicados a recopilar información sobre el ámbito de alguna ciencia en particular; investigadores académicos los que orienten su búsqueda al campo de la Pedagogía; e incluso investigadores policiales a aquellos profesionales de la investigación que trabajen para resolver crímenes. (Fundación Universia, s.f)

Luego del análisis presentado, los elementos comunes que permiten definir al personal investigador están los relacionados con: conocimiento vasto sobre el campo teórico-metodológico-práctico de investigación, una actividad investigadora profesional, entendida como trabajo creativo sistemático. Asimismo, la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, transferirlos y divulgarlos, así como ser un gestor de proyectos.

Con respecto a los roles de investigador por la responsabilidad o función a asumir, en Latinoamérica se recogen países como:

- Colombia: El caso de la Universidad de La Sabana, en Colombia como investigador principal y coinvestigador. En la Universidad Católica del Norte del mismo país, el

departamento de investigación en el perfil y responsabilidades de los investigadores, establece la denominación del cargo y las funciones correspondientes a un investigador como: Líder de grupo, investigador principal, coinvestigador e investigador auxiliar. (Departamento de investigación, s.f)

- Argentina: En las universidades son categorizados como investigadores de Jornada Completa y Jornada Parcial, Becarios y personal técnico y de apoyo a la investigación (Pérez, 2005). Por su parte, Reyes (2011) ofrece un calificativo de investigadores universitarios a los que desarrollan tareas relacionadas con el proceso de enseñanza y las actividades académicas, relativas a la investigación teórica y aplicada, así como la difusión de los resultados. A su vez, Terrones (2017) refiere otro calificativo nombrándolo científico universitario, sin embargo, le atribuye mediante el cotidiano quehacer del proceso investigativo en la universidad.

Como se puede evidenciar en estos ejemplos, los roles de los investigadores, muestran que su labor está basada en un proceso con responsabilidad integrada, de manera que la investigación científica es la herramienta indispensable para fortalecer e impulsar este perfil y el desarrollo de las universidades a las que pertenecen. Entre las exigencias al cargo de investigador cabe citar el redactar propuestas, recaudar fondos para proyectos, dirigir a estudiantes de doctorado y a investigadores, gestionar proyectos, de obtener financiación externa y en el volumen de la investigación realizada y publicada. Esto trae como consecuencia, que las instituciones donde laboran, habiliten funciones específicas para el personal investigador como parte de su personal académico.

El estudio que se presenta, sobre el compromiso de los investigadores con las instituciones de educación superior, parte de la concepción que reconoce que el proceso de gestionar personas radica principalmente en la importancia de vincular los intereses personales de los trabajadores con los intereses de las organizaciones; fundamentado en el compromiso. Esta situación está bajo la responsabilidad de los directivos. Es decir, cuando se habla de gestionar de forma efectiva el compromiso y las potencialidades de las personas, es evidente que se habla del nuevo modelo de gestión del talento humano, que prioriza a las personas sobre el capital económico. (Medina, 2014)

Al analizar el compromiso de los investigadores, debemos tener en cuenta terminologías relacionadas y que se emplean en la actualidad, como: retención, permanencia, conservación, mantenimiento, compromiso organizacional, movilidad de la fuerza de trabajo en una organización. Asociados con diferentes aspectos desde el punto de vista 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.

Por su parte, la psicología laboral se refiere al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto hace suyos los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo. Es criterio de varios autores, que este compromiso 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. Diversos estudios referentes al compromiso organizacional evidencian un elemento común entre ellos y es la premisa de que debe tener una influencia en la decisión de la persona de renunciar o permanecer en su trabajo.

En la educación superior se ha incurrido en algunos estudios sobre este tema en docentes latinoamericanos, donde diversos autores complementan el criterio al observar en los docentes universitarios, el alto componente afectivo de la vinculación de este personal con su organización. Cuestión que se considera en este trabajo al estudiar los investigadores en las IES.

En los últimos años, ha sido notable el creciente interés por estudiar sobre los investigadores en el contexto latinoamericano. Se ha centrado en la descripción del proceso formativo, para hacer visibles las trayectorias que transitan los investigadores en formación en los distintos contextos disciplinares. Sin embargo, otros trabajos describen los procesos de reclutamiento en los posgrados y centros de investigación, y la movilidad científica (Tovar, 2005; Vessuri, 2007; Aguilar, Magaña; Guzmán, 2013); los enfoques de intercambio y distribución de recompensas entre los científicos y la conformación y gestión de autoridad en el medio académico y científico (Rodríguez, Bertone, García, 2009; Moreno, 2011; Gómez, Jiménez; Morales, 2014).

Uno de los mayores desafíos a enfrentar por las IES es el compromiso del talento humano, debido a que las personas han tomado protagonismo en términos de solicitudes laborales y personales, que han llevado a las instituciones a establecer propuestas y acciones para atraer, retener y motivar a los mejores en su equipo de trabajo. En este contexto, resulta evidente que este tema se ha convertido en un aspecto prioritario en todos los sectores y con mayor razón en el ámbito educativo. Balakrishnan y Vijayalakshmi (2014, p.70) consideran que "solo a través de la educación un país puede lograr un desarrollo económico sostenible, con una inversión sustancial en el capital humano". En esta misma línea, Calderón y Ortega (2014, p.21) aseguran que "no cabe duda que la sociedad se está transformando para generar y lograr conocimientos".

En un estudio realizado en América Latina por Sánchez y Corte (2015), se pudo determinar que en el sector educativo se utilizan escasas herramientas técnicas para incorporar talentos a las instituciones. Esto se da debido a que, por lo general, carecen de políticas y procesos adecuados de gestión de talento humano. No obstante, existen estudios realizados para comprometer el talento en una organización. Jiménez (2016) plantea la necesidad de desarrollar sentimiento de pertenencia gracias a las políticas formativas, retributivas, que ofrece la institución. Sugiere los planes de carrera o desarrollo dentro de la institución. En docentes, Zamora (2009) identifica el poder explicativo de cada tipo de compromiso del modelo de Meyer y Allen en la intención de permanencia de estos, siendo el afectivo el de mayor impacto, aunque sugiere integrar aspectos normativos.

El interés por comprometer al personal con la institución, ha estado focalizada en elementos como la diversidad de trabajos; los multifactores organizacionales, la satisfacción, la presión e influencia de los sindicatos, experiencia laboral, ambiente de trabajo, los planes de carrera y desarrollo, y balance entre el trabajo y la vida; así como la gestión de los costos, el capital intelectual, la estrategia competitiva, su continuidad en la ejecución y el control sistemático, por mencionar solo algunos.

A partir de esta revisión, surge la interrogante sobre las acciones de las IES para comprometer a los investigadores. 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, (pertenencia a la institución, la autonomía en el desempeño, sentimiento de utilidad y el reconocimiento); conciliación familiar y personal (aspectos económicos y domésticos); así como retribución variable y fija, (participación activa en los resultados de la institución). (Castillo, 2009)

-El ambiente de trabajo y calidad de vida, autonomía, 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.

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.

Bibliografía

Aguilar, N., Magaña, D.E. y Guzmán, C. (2013) Interés en la formación temprana de capital humano en actividades de investigación. Memorias del XVII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, 1-25.

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.

Calderón, J.E. y Ortega, O.T. (2014). Una Mirada a la Propiedad Intelectual en las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil. Revista Ciencia UNEMI, 88-98

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.

Diario Oficial de la Unión Europea (2005) Recomendación de la Comisión, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. (Texto pertinente a efectos del EEE) (2005/251/CE), Bruselas.

Ferrández, Á. (2008) Ser investigador. Artículo publicado en prensa digital La Verdad. Vicerrector de Innovación y Desarrollo, Universidad de Murcia, Disponible en: <https://www.laverdad.es/murcia/20080920/cultura/profesion-investigador-20080920.html>

Fundación Universia (2018) Características del investigador del futuro. Actualidad Universia. Recuperado en universia.net.

Gómez, A., Jiménez, S. A. y Morales, J. (2014) Publicar en revistas científicas, recomendaciones de investigadores de ciencias sociales y humanidades. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 19(60), 155-185.

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, V. (2013) Compensación: Diferenciar con Equidad, 2ª ed. Santiago: Thomson Reuters.

Martínez, R. (1997) El oficio del investigador educativo. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes. Disponible en: http://www.fmrizo.net/fmrizo_pdfs/libros/L%2010%201991%20El%20oficio%20del%20investigador%20educativo%201997.pdf

Medina, Z. (2009,2014) Estudio sobre las Destrezas y Habilidades de un Investigador en la Nueva Era del Conocimiento. Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, Centro de Estudios y Documentación sobre la Educación Superior Puertorriqueña (CEDESP).

Moreno, G., Jiménez, J.M. y Ortiz, V. (2010) Prácticas y procesos de formación para la investigación educativa en programas doctorales. Un encuentro de culturas. Revista Diálogos sobre educación. Disponible en: <http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/DSE/issue/view/367/showToc>

Moreno, G. (2011) La formación de investigadores como elemento para la consolidación de la investigación en la Universidad. Revista de la Educación Superior, 40,59-78. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-602011000200004

Moreno, M.S. (1997) Dos pistas para el análisis de los procesos de formación de investigadores en las universidades colombianas. Revista Nómadas, 7, 38-48.

Pérez, A. (2005) Políticas de investigación en las universidades de Argentina. Material impreso.

Reyes, M.J. (2011) Rol del investigador. Compilación de experiencias de la investigación.

Rodríguez, D., Bertone, R. y García, R. (2009) Consideraciones sobre el uso de espacios virtuales en la formación de investigadores. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 6(11), 35-42.

Sánchez, M. y Corte, F. (2015) La evaluación a la docencia. Algunas consecuencias para América Latina. *Revista mexicana de Investigación Educativa*, vol. 20, núm. 67, 2015pp. 1233-1253. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A. C. Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1404202201>,

Sañudo, L. E. (2006) La ética en la investigación educativa. *Revista Hallazgos*, 6,83-98. Universidad Santo Tomás. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>.

Terrones, E. (2017) El investigador científico universitario: objetivos, finalidad y funciones. *Compilación de artículos periodísticos y de investigación*.

Torres, J. (2006) Los procesos de formación de investigadores educativos: un acercamiento a su comprensión. *Regional de Investigación Educativa*, 2, 67-79. Disponible en: http://www.educacion.ugto.mx/educatio/educatio1_num2.html.

Tovar, L. A. (2005) La formación de investigadores en México. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 12(25), 89-113 [en línea] Disponible en: <http://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/viewFile/250/20>

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.pdf>. pp. 1-36.

Zamora, P. G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41, pp.445-460.