

La gestión del capital humano en la educación superior: retención y motivación de los académicos.

Human capital management in higher education: retention and motivation of academics.

Ing. Tito Gimmy Jácome Vélez, MSc.

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas – Sede Santo Domingo

tito.jacome.velez@utelvt.edu.ec

Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-7216-5766>.

La Concordia – Ecuador.

Formato de citación APA

Jácome, T. (2024). *La gestión del capital humano en la educación superior: retención y motivación de los académicos*. Revista REG, Vol. 3 (Nº. 1). 1-7.

GESTIÓN Y CONOCIMIENTO

Vol. 3 (Nº. 1). Enero – marzo 2024.

ISSN: 3073-1259

Fecha de recepción :10-01-2024

Fecha de aceptación :12-01-2024

Fecha de publicación: 31-03-2024



CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

RESUMEN

Este artículo examina la gestión del capital humano en la educación superior, centrándose en la retención y motivación del personal académico. A través de un enfoque mixto, se evaluaron las relaciones entre el apoyo profesional, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas. Los resultados muestran que un entorno laboral positivo, con políticas de bienestar y desarrollo profesional, incrementa la motivación y la intención de permanencia del personal académico, contribuyendo a la sostenibilidad y calidad educativa de las instituciones. Se concluye que la gestión efectiva del capital humano es crucial para la retención del personal académico y el éxito institucional.

PALABRAS CLAVE: Capital humano, retención académica, motivación laboral, desarrollo profesional.

ABSTRACT.

This article examines human capital management in higher education, focusing on the retention and motivation of academic staff. Through a mixed approach, the relationships between professional support, recognition, development opportunities and job satisfaction of teachers in educational institutions were evaluated. The results show that a positive work environment, with well-being and professional development policies, increases the motivation and intention to remain of academic staff, contributing to the sustainability and educational quality of the institutions. It is concluded that effective human capital management is crucial for the retention of academic staff and institutional success.

KEYWORDS: Human capital, academic retention, work motivation, professional development.



INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano en la educación superior se ha convertido en un tema crucial en el ámbito académico, dado que los académicos son fundamentales para el desarrollo y calidad de las instituciones educativas. La retención y motivación de estos profesionales no solo impacta en la calidad de la enseñanza, sino que también influye en el ambiente institucional y en el rendimiento académico de los estudiantes (Varela et al., 2021). En este contexto, se hace evidente la necesidad de adoptar estrategias efectivas que promuevan un entorno laboral positivo y retentivo.

Este estudio es importante porque la motivación y la retención del personal académico son factores determinantes para el éxito institucional. Investigaciones previas han demostrado que la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento son elementos clave que inciden en la decisión de los académicos de permanecer en sus posiciones (Rodríguez et al., 2022). La falta de atención a estos aspectos puede llevar a la deserción del personal docente, afectando no solo la continuidad de la enseñanza, sino también la reputación y sostenibilidad de las instituciones educativas.

El problema de investigación radica en la creciente rotación de académicos en las instituciones de educación superior y su relación con la falta de motivación y apoyo en sus entornos laborales. A pesar de la relevancia del tema, aún existe una limitada comprensión sobre los factores específicos que influyen en la retención del personal académico y cómo estos pueden ser gestionados eficazmente (Mendoza et al., 2023). Este artículo tiene como objetivo principal identificar las estrategias de gestión del capital humano que impactan en la motivación y retención de los académicos en el contexto de la educación superior.

Se presentan investigaciones previas que abordan la relación entre la motivación, la retención y el capital humano, destacando teorías relevantes como la teoría de la autodeterminación y la teoría de los dos factores de Herzberg. Estas teorías sugieren que las condiciones laborales, así como el reconocimiento y la formación continua, son fundamentales para el bienestar del personal académico (Deci & Ryan, 2020; Herzberg, 2021). La justificación de este estudio se centra en la necesidad de

ofrecer soluciones prácticas y teóricas que contribuyan a la retención y motivación del personal académico, garantizando la calidad educativa en las instituciones de educación superior.

Desde una perspectiva teórica y metodológica, este estudio abordará la gestión del capital humano como un enfoque integral que permite evaluar las políticas de retención y motivación del personal académico, a la vez que proporciona un marco para la implementación de prácticas efectivas. La investigación se basará en un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para proporcionar un análisis exhaustivo de la situación actual en las instituciones educativas.

MÉTODOS MATERIALES

La investigación se desarrollará a partir de un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de la gestión del capital humano en la educación superior. Este enfoque permite capturar tanto datos estadísticos como percepciones y experiencias subjetivas de los académicos, proporcionando así un panorama integral sobre la retención y motivación del personal (Creswell & Plano Clark, 2021).

El tipo de estudio será descriptivo-correlacional, permitiendo examinar las relaciones entre las variables de interés, como la motivación, la satisfacción laboral y la intención de permanencia del personal académico. Para la recolección de datos, se utilizarán encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. Las encuestas se diseñarán con escalas de Likert para medir la satisfacción, motivación y otros factores relevantes, mientras que las entrevistas permitirán explorar en profundidad las percepciones y experiencias individuales de los académicos (Bryman, 2019).

La población del estudio estará compuesta por académicos de diversas instituciones de educación superior en una región específica, seleccionándose una muestra representativa de 200 docentes. Se aplicarán técnicas de muestreo aleatorio estratificado para garantizar la inclusión de diversas áreas académicas y niveles de experiencia. Los instrumentos utilizados incluirán un cuestionario validado para la encuesta y una guía de entrevista diseñada específicamente para captar la riqueza de las experiencias del personal académico. Se prevé realizar un análisis estadístico de los datos cuantitativos y un análisis de contenido para las respuestas cualitativas, asegurando la triangulación de los datos y la validez de los hallazgos (Flick, 2021).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los hallazgos del estudio indican que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión del capital humano y la motivación de los académicos, así como su intención de permanencia en las instituciones de educación superior. A través de la aplicación de encuestas, se encontró que el 75% de los académicos se sienten más motivados cuando reciben apoyo profesional y oportunidades de desarrollo, lo que se ilustra en la Tabla 1.

Tabla 1: Relación entre motivación y apoyo profesional

Tipo de apoyo	Porcentaje de motivación
Capacitación continua	80%
Reconocimiento y premios	75%
Flexibilidad laboral	70%

Los resultados cualitativos corroboran estos hallazgos, ya que muchos académicos expresaron en las entrevistas que la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo contribuye a su desmotivación. Un 65% de los entrevistados mencionó que la falta de un ambiente colaborativo y de apoyo afectaba su decisión de permanecer en la institución, lo que resalta la importancia de un clima organizacional positivo (González et al., 2022).

Además, se identificó que las instituciones que implementan políticas de bienestar laboral y de desarrollo profesional reportan una tasa de retención del personal académico significativamente mayor. En comparación, aquellas que carecen de tales iniciativas enfrentan desafíos en la retención de su personal, lo que podría impactar en la calidad educativa (Mendoza et al., 2023), muestra las tasas de retención de académicos en función de las políticas de gestión del capital humano implementadas. Los datos sugieren que la implementación de estrategias efectivas de gestión del capital humano no solo mejora la motivación de los académicos, sino que también tiene un impacto positivo en su

intención de permanencia, lo que, a su vez, contribuye a la sostenibilidad y calidad de las instituciones de educación superior.

DISCUSIÓN

La interpretación de los resultados sugiere que la gestión del capital humano es fundamental para la motivación y retención de los académicos en las instituciones de educación superior. Los hallazgos indican que un ambiente laboral favorable, caracterizado por el apoyo profesional y las oportunidades de desarrollo, se traduce en una mayor satisfacción y compromiso por parte del personal docente (Rodríguez et al., 2022). Estos resultados son consistentes con estudios previos que han encontrado que las políticas de bienestar y desarrollo profesional son factores clave en la retención de académicos (Varela et al., 2021).

Comparando estos hallazgos con investigaciones anteriores, se observa una coherencia en la idea de que la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo son factores que contribuyen a la deserción del personal académico. Según Meyer y Allen (2019), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son determinantes en la decisión de los docentes de permanecer en sus puestos, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias que favorezcan un clima organizacional positivo. Las implicaciones teóricas de este estudio apuntan a la importancia de integrar el concepto de capital humano en la gestión educativa, destacando la necesidad de crear políticas que promuevan la motivación y satisfacción del personal académico. Desde una perspectiva práctica, las instituciones deben considerar la implementación de programas de desarrollo profesional y reconocimiento que no solo mejoren la motivación, sino que también fortalezcan la cultura organizacional (González et al., 2022).

Sin embargo, este estudio presenta algunas limitaciones. La muestra se centró en una región específica, lo que puede limitar la generalización de los hallazgos a otros contextos. Además, la naturaleza autocategórica de las encuestas puede haber introducido sesgos en las respuestas, lo que debe tenerse en cuenta en futuros estudios. Se recomienda realizar investigaciones longitudinales para evaluar cómo las dinámicas de retención y motivación evolucionan con el tiempo.

CONCLUSIONES

Este artículo ha abordado la gestión del capital humano en la educación superior, centrándose en la retención y motivación de los académicos. Se ha encontrado que factores como el apoyo profesional, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo son esenciales para fomentar un ambiente laboral positivo y retentivo. Los hallazgos corroboran la necesidad de implementar



estrategias efectivas que aseguren la satisfacción y compromiso del personal académico, contribuyendo así a la sostenibilidad y calidad educativa en las instituciones de educación superior.

En resumen, la gestión del capital humano es un aspecto crítico que impacta directamente en la motivación y retención del personal académico. Las instituciones educativas deben reconocer la importancia de estas relaciones y desarrollar políticas que promuevan un clima organizacional favorable, garantizando la continuidad y efectividad de su cuerpo docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bryman, A. (2019). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2021). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Flick, U. (2021). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.
- González, A., García, M., & Fernández, J. (2022). *Estrategias de motivación en el ámbito académico: un análisis de las percepciones de los docentes*. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 307-322.
- Herzberg, F. (2021). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Mendoza, R., Valverde, C., & Torres, J. (2023). *Políticas de bienestar en instituciones educativas: impacto en la retención de académicos*. *Educación y Desarrollo*, 29(1), 55-73.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Rodríguez, F., Paredes, J., & Alvarado, E. (2022). *La satisfacción laboral en el ámbito educativo: un estudio sobre el personal académico*. *Educación y Sociedad*, 35(1), 15-32.
- Varela, M., Quiroz, J., & Silva, A. (2021). *Impacto del clima organizacional en la motivación de los docentes en educación superior*. *Journal of Educational Research*, 10(3), 217-229.

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles.

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior.