



RETENCIÓN DE INVESTIGADORES EN LAS UNIVERSIDADES. UNA NECESIDAD

THE RETENTION OF THE RESEARCH IN THE UNIVERSITYS. A NECESSITY

RETENÇÃO DE PESQUISADORES NAS UNIVERSIDADES. UMA NECESSIDADE

Yaneisy González Espino ¹

Resumen

Este trabajo se inserta en el proyecto "Contribuciones teóricas, metodológicas y prácticas al desarrollo de la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior cubanas". Como resultado se estudia la retención de los investigadores en estas instituciones por su necesidad. Se realizó la consulta de fuentes para el análisis de referentes teóricos y metodológicos sobre definiciones de investigador, clasificaciones establecidas por algunas instituciones de educación superior, factores que influyen en su retención; así como acciones utilizadas por algunos países de Latinoamérica. Se revisan las soluciones adoptadas en ese contexto en que la necesidad de retener a los investigadores en las universidades son estratégicamente prioritarias. Se encontró que los factores se basan, no solamente en compensaciones de tipo monetario, sino complementadas con otras, fundamentadas en los reconocimientos por méritos, desarrollo, oportunidades de carrera y vida laboral, así como el establecimiento de condiciones de bienestar integral, que incluye la satisfacción, motivación, identidad con la institución. Se concluye que los factores determinantes para retener a los investigadores son clasificados a nivel individual y a nivel institucional.

Palabras clave: Investigador; Retención de investigadores; Universidad.

Abstract

This work is part of the project "Theoretical, methodological and practical contributions to the development of quality management in Cuban higher education institutions". As a result, the retention of researchers in these institutions due to their need is studied. Sources were consulted for the analysis of theoretical and methodological references on researcher definitions, classifications established by some higher education institutions, factors that influence their retention; as well as actions used by some Latin American countries. The solutions adopted in this context are reviewed in which the need to retain researchers in universities is a strategic priority. It was found that the factors are based, not only on monetary compensations, but complemented with others, based on recognition for merits, development, career opportunities and working life, as well as the establishment of comprehensive well-being conditions, which includes the satisfaction, motivation, identity with the institution. It is concluded that the determining factors for retaining researchers are classified at the individual level and at the institutional level.

Key words: Research; Research retention; University.

¹ Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana.

E-mail: yaneisy@cepes.uh.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3295-6627>

Resumo

Este trabalho faz parte do projeto "Contribuições teóricas, metodológicas e práticas para o desenvolvimento da gestão da qualidade nas instituições de ensino superior cubanas". Conseqüentemente, está sendo estudada a retenção de pesquisadores nessas instituições devido à sua necessidade. Foram consultadas fontes para a análise de referenciais teóricos e metodológicos sobre definições de investigadores, classificações estabelecidas por algumas instituições de ensino superior, fatores que influenciam a sua retenção; bem como ações utilizadas por alguns países latino-americanos. As soluções adotadas são revistas neste contexto em que a necessidade de reter pesquisadores nas universidades é uma prioridade estratégica. Verificou-se que os fatores não se baseiam apenas na remuneração monetária, mas são complementados por outros, baseados no reconhecimento do mérito, no desenvolvimento, nas oportunidades de carreira e na vida profissional, bem como no estabelecimento de condições integrais de bem-estar, que incluem a satisfação, motivação, identidade com a instituição. Conclui-se que os fatores determinantes para a retenção de pesquisadores classificam-se no nível individual e no nível institucional.

Palavras-chave: Pesquisador; Retenção de pesquisador; Universidade.

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 esas economías se ubica en el campo del conocimiento, materializado en los más importantes adelantos tecnológicos del momento. Esto ha creado una crisis internacional, impactando sobre los mercados de trabajo, acelerando fenómenos como la emigración de capital humano o "talento". A pesar de que este era considerado un vector fundamental de desarrollo, en una economía globalizada y basada en el conocimiento, todas las miradas se vuelven de nuevo hacia este.

Este entorno de globalización, apertura y exposición de la sociedad a la escena internacional, plantea retos a las Instituciones de Educación Superior (IES) en la investigación y difusión de conocimiento. En respuesta a esto son las responsables de brindar oportunidades al capital humano, que su cargo es de investigador. No obstante, es importante partir del reconocimiento que hace la UNESCO a la investigación, al plantear que la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye una misión esencial de la educación superior contemporánea.

Las instituciones universitarias en América Latina y el Caribe (ALC) han liderado los procesos de producción de conocimiento. Al respecto, Castro y Sutz comentan 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—investigación, enseñanza de grado y enseñanza de postgrado” (2010, p. 108). Además, se involucran en procesos que van desde la producción de conocimiento hasta la formación para la investigación, es decir de profesionales dedicados al oficio investigativo. Sin embargo, se evidencia en la región 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 (CASTRO, SUTZ, 2010).

Se entiende por algunos autores, que este fenómeno tiene relación directa con diversas variables macro y microestructurales (MORENO, 2011) 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: política curricular, programas de formación para investigadores, procesos pedagógicos y didácticos. Pues se ha reconocido que el análisis sobre los procesos de formación “es una necesidad urgente ante los resultados insuficientes arrojados por las políticas, planes y programas de formación de recurso humano calificado para la investigación” (MORENO, 1997, p. 28). Además, por las acciones para la retención de los investigadores en estas instituciones.

Ante la escasez de ciertos perfiles tecnológicos, la retención del talento se convierte, actualmente, en objeto primordial para las empresas que mayor capital técnico utilizan, pero hoy en día cualquier sector será susceptible de sufrir alta rotación sino se han implementado políticas visibles de retención, individualizadas y enfocadas al bienestar y desarrollo del empleado, 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, en la empresa (CASTILLO, 2009, p.16).

En consecuencia, resulta interesante destacar la brecha existente entre las dos formas de medir los recursos humanos en las instituciones superior educación (IES), ya que se señala la existencia de un gran número de investigadores con dedicaciones parciales a la investigación en la región latinoamericana. En su mayoría, se trata de docentes universitarios que reparten su tiempo con otras actividades como la docencia, la transferencia y la extensión. Este fenómeno, resultante del papel central de la universidad latinoamericana en la I+D (CRES, 2018).

En estos últimos años se evidencia preocupación por los investigadores referido por la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES, 2018), que reseña en el eje temático relacionado con la educación superior, internacionalización e integración en ALC, que “la dimensión internacional es un componente intrínseco de las políticas científicas nacionales y de los instrumentos de desarrollo científico e investigativo bajo esquemas colaborativos hacia la integración regional, y que puede lograrse mediante (inciso b) el aumento y consolidación del capital de relación internacional de los investigadores.

En los objetivos de esta conferencia, también se aborda sobre el papel de los investigadores en la producción y difusión del conocimiento, mediante la promoción de acciones de articulación regional para la generación de nuevos procesos de evaluación de la producción y difusión de los conocimientos, con estándares de pertinencia. Asimismo, en las estrategias indicativas se plantea el auspicio y creación de mecanismos para la movilidad de investigadores entre las IES e institutos de investigación de los países de la región. En ese mismo orden expone el establecer políticas para preservar en la región y para favorecer el retorno de talento humano altamente calificado; así como conformar una base de datos que articule a los investigadores latinoamericanos, tanto para el proceso investigativo, como para la evaluación de proyectos (CRES, 2018).

Existen programas que han incursionado en ejecutar estrategias para retener investigadores. Sin embargo, no todos constituyen avances importantes, se dedican fundamentalmente a la fase de selección, y no pueden por sí mismos solucionar los problemas derivados de la estructura de las instituciones a las que se incorporan los investigadores, tales como falta de incentivos y carrera, de mecanismos de

protección frente al exceso de burocracia y la atomización de la financiación, de estrategia científica conjunta, que afectan al rendimiento, la motivación y la retención. Estos programas son ciertamente valiosos para fortalecer instituciones, pero no pueden solucionar los problemas estructurales inherentes a las instituciones públicas tradicionales (HERMENEGILDO, S/F).

La gestión para la retención del talento profesional debe pasar por un exhaustivo análisis de las personas, sus habilidades, su pensamiento, y su desempeño, así como sus necesidades formativas. No obstante a la hora de adoptar estrategias, las instituciones emplean acciones poco efectivas.

Este trabajo consta de una primera sección donde se realiza un análisis teórico sobre la definición y calificativos del investigador en las IES. En la segunda parte se abordan los factores que influyen en la retención de talentos, en específico el investigador. En una última sección se reflejan las consideraciones finales acerca de los principales aspectos analizados.

El investigador como personal académico en las instituciones de Educación Superior

Las universidades enfocan, con más frecuencia, su evaluación de la calidad de la investigación en la capacidad de los investigadores. Debido a que las políticas de acreditación y evaluación, plantean indicadores específicos que evalúan la investigación en cuanto a la calidad de los proyectos que precisan y los productos finales que esperan. De la misma manera, evalúan la función y el rol del investigador como personal académico. Por ello, este personal se enfrenta a cambios en sus modos de trabajo cuando ejerce este cargo solamente.

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 Boletín Oficial del Estado (BOE) español, en la Legislación consolidada del 2019, entre otros aspectos se centra en los recursos humanos, dedicados a la investigación. En el Artículo 13 considera al Personal investigador como:

El que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 2019, p. 2).

Este boletín establece que el personal investigador es el personal docente e investigador (Ley Orgánica 6/2001), de Universidades, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras, estar vinculado con la Universidad pública u Organismo y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 2019).

La Comisión de la Comunidad Europea emana una Recomendación a los estados miembros, relativa a la Carta Europea del investigador, define a los Investigadores 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).

Más concretamente, la presente Recomendación se refiere a todas las personas que participan profesionalmente en I+D en cualquier etapa de su carrera, independientemente de su clasificación. Esto incluye toda actividad relacionada con la “investigación básica”, la “investigación estratégica”, la “investigación 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.

En esta misma recomendación, la comisión hace una distinción entre “investigador novel e investigador experimentado” (PROGRAMA DE

TRABAJO, 2004), se refiere a los investigadores que están en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el período de formación en la investigación y a los que cuentan con una experiencia de al menos cuatro años, desde la obtención de un título universitario con acceso a estudios doctorales en el país en que se obtuvo el título y a los que están en posesión de un título doctoral (DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, 2005).

Ferrández (2008) define al investigador, como la persona que su trabajo esté preferentemente orientado a la investigación. Medina (2009) también presenta una definición, pero en la economía del conocimiento al “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” (MEDINA, 2009, p.3).

Luego del análisis a las teorías antes mencionadas, los elementos comunes que permiten definir al personal investigador están 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, su incremento y uso para crear nuevos, así como transferirlos y divulgarlos., así como ser un gestor de proyectos.

Categorías utilizadas para denominar al investigador como recurso humano en las universidades

Diferentes autores abordan el término investigador desde varias concepciones. Martínez (1997) refiere que 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” (p.71).

Por su parte Torres (2006), lo define como aquel que tiene “una formación y conocimiento vasto sobre el campo teórico-metodológico-práctico de investigación y educación”; desde su punto de vista se debe considerar una diferencia entre profesor investigador e investigador educativo, advierte que las propuestas curriculares de formación de estos deben tomar en cuenta varias consideraciones: “la complejidad de lo educativo, su pertenencia al campo de las ciencias sociales, los diversos enfoques en la investigación social, y los modelos de formación de investigadores” (p.68).

Sañudo (2006) menciona que la responsabilidad de los investigadores educativos puede clasificarse en cuatro grupos: responsabilidad hacia la ciencia, la educación y la sociedad, con los estudiantes en formación y con los participantes en la investigación (SAÑUDO, 2006), lo que evidencia su consideración sobre una concepción general, pero desde el ámbito educativo.

Según la Fundación Universia, existen diversos perfiles de investigadores. Esta considera como investigadores científicos a quienes se dediquen 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, 2018).

En algunas universidades y organismos públicos de investigación en España, califican a los investigadores como profesor de investigación, investigador científico, auxiliar, técnico o ayudante de investigación y científico titular.

En diferentes regiones describen los roles de investigador por la responsabilidad o función a asumir en un proyecto de investigación, un ejemplo es 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.

En las universidades argentinas 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.

Factores que influyen en la retención de los investigadores

En los últimos años, ha sido notable el creciente interés por estudiar sobre los investigadores en el contexto latinoamericano. En la mayoría de los estudios, la atención 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. Se destacan los trabajos orientados a describir 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).

Por otra parte, las IES se enfrentan a distintos retos, ya sea por la tecnología, la naturaleza del capital humano, las crisis económicas, las tendencias sociales y la política mundial. Uno de los mayores desafíos a enfrentar es la retención 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 la retención de los buenos talentos se ha convertido en un aspecto prioritario en todos los sectores empresariales, 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. Las universidades se ven en la necesidad de articular la producción de conocimiento con el desarrollo económico del país". No obstante, en la práctica, la vinculación de los sistemas educativos con estas transformaciones representa realidades difíciles de emprender.

En un estudio realizado en América Latina (SÁNCHEZ, 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, se cumple con lo estipulado en la normativa legal educativa que rige cada país y que carece de políticas y procesos adecuados de gestión de talento humano.

Entre los proyectos transversales y objetivos de las instituciones (en Chile) se encuentra reflejada la consolidación de núcleos de investigación, a partir de la atracción y retención de investigadores de alto nivel. El sistema estatal de educación superior tecnológica tiene, entre sus objetivos la formación de profesionales e investigadores que contribuyan al desarrollo económico y social de la región, del estado y del país.

No obstante, existen estudios realizados para retener al talento en una organización, para conseguir que quieran quedarse y evitar que el talento se vaya. Jiménez plantea la necesidad de desarrollar un sentimiento de pertenencia gracias a las políticas formativas, retributivas, que ofrece la institución. Un buen método para conseguir la retención del talento son los planes de carrera o desarrollo dentro de la institución (JIMÉNEZ, 2016).

También se hace referencia a todo lo tangible y lo intangible, tanto desde el punto de vista económico (salarios) como de otros beneficios (formación, flexibilidad, estabilidad, beneficios sociales) (JIMÉNEZ, AVILÉS 2013).

Existen numerosas técnicas de retención, que tratan de motivar a los trabajadores para incentivar su satisfacción en las organizaciones. La permanencia, ya no solo se consigue con salarios altos y recompensas monetarias, por lo que el dinero ya no es el único elemento de motivación. Las exigencias de los investigadores van más allá, y esto las instituciones lo saben, por eso ponen en marcha nuevos valores corporativos, beneficios no monetarios de todo tipo que construyen una “identidad de empresa”, o como se ha definido recientemente “una Propuesta de Valor para el Empleado (PVE)”, con lo que los trabajadores conectan y robustecen la permanencia de los mejores (RAMOS, 2011). Asimismo, las políticas de rendimiento, reconocimiento, desarrollo y oportunidades de carrera y la vida laboral son importantes a la hora de retener el talento.

Estudios como los de Max Messmer (2006) afirman que, con el ánimo de buscar retener al personal clave de las organizaciones. Refiere que estas deben implementar cuatro aspectos: a) atención a los impulsores de satisfacción en el trabajo (beneficios y compensación); b) ambiente de trabajo; c) fomento a los planes de carrera y desarrollo, y d) balance entre el trabajo y la vida. Como se puede ver, el aspecto monetario, referido en este caso a la compensación, es un factor clave, pero no es el único.

Algunos de los procesos o variables que se encuentran en estrecha relación con la retención del personal son los siguientes: gestión de los costos, clima organizacional, el capital intelectual, la estrategia competitiva, la continuidad de la ejecución de la estrategia y el control sistemático (GONZÁLEZ, 2009).

El interés por la retención del personal ha estado focalizada en ciertos factores como Gifford, Zammuto y Goodman (2002), por su parte, analizaron las relaciones entre la cultura organizacional y la diversidad de trabajos relacionados, como variables de retención en los hospitales en Estados Unidos; los multifactores organizacionales, Boxall, Macky y Rasmuseen (2003); Hayton, Allen y Scarpello (2004) la satisfacción como una variable que permite analizar la gestión misma de la organización en relación con su capacidad para retener al personal; la presión e influencia de los sindicatos por Waddington (2006) y la experiencia laboral como factor retenedor por Carr, Pearson y Boyar (2006); así como Cooil, Aksoy, Keininghan y Maryot (2009), que profundizaron en la influencia que tiene el

clima organizacional en la retención del personal en una empresa multinacional, por mencionar solo algunos.

A partir de esta revisión sobre investigaciones relacionadas con la retención del personal de manera general, surge la interrogante acerca de cuáles serían las acciones que las universidades deben desarrollar para retener a los investigadores. Según Hermenegildo (s/f), director del Instituto Madrileño de Estudios Avanzados en Tecnología y Desarrollo (IMDEA Software) y catedrático de la Universidad Politécnica de Madrid, para atraer y retener al talento investigador existen factores que influyen para que un trabajador se quede en una institución y son clasificadas a nivel individual (Salario, Motivación y Formación) y a nivel institucional como la visibilidad que se refiere a factores como dónde se anuncian los puestos (foros internacionales versus boletines oficiales); la inaccesibilidad por requisitos y exigencias para ingresar a la institución y el atractivo, que se refiere a la alta reputación, los salarios no competitivos y los incentivos y posibilidades de promoción muy limitados.

Además, plantea que existen otros problemas derivados de la estructura de las instituciones a las que se incorporan los investigadores, tales como falta de incentivos y carrera, de mecanismos de protección frente al exceso de burocracia y la atomización de la financiación; así como de estrategia científica conjunta, que afectan al rendimiento, la motivación y la retención (HERMENEGILDO, S/F).

Numerosos estudios coinciden en que las instituciones deben centrar sus esfuerzos de retención del talento en cuatro aspectos (CASTILLO, 2009, p.62):

1. *Factores de desarrollo profesional y relacional:* La formación es la base para el crecimiento profesional y las relaciones en el lugar de trabajo, ya sea con los superiores o los compañeros, han de ser satisfactorias para generar bienestar laboral.
2. *Factores de compensación psicológica:* El orgullo de pertenencia a una empresa líder o diferenciada de su sector, la autonomía en el desempeño, el sentimiento de utilidad y el reconocimiento en el trabajo.
3. *Factores de conciliación familiar y personal:* Tanto los aspectos económicos como los domésticos (desde planes de pensión,

a servicios accesibles para los empleados) atraen cierto grado de comodidad y tranquilidad en la vida personal.

4. *Factores de retribución variable y fija*: La participación activa en los resultados de la empresa, tanto en forma de retribución accionarial como en pago por objetivos, construyen lazos y mejoran la satisfacción.

Según León (2013), las recompensas intrínsecas o relacionales son los intangibles relacionados con el lugar de trabajo: calidad de vida, liderazgo, reconocimiento, balance trabajo-vida y un trabajo que estimule con responsabilidad, autonomía y que sea significativo. Se refiere al *crecimiento individual* como la inversión en las personas, desarrollo y entrenamiento, oportunidad de carrera, gestión del desempeño; *respecto a la organización*, la visión y valores, crecimiento y éxito, su imagen y reputación, ganarganar a través del tiempo. Las recompensas extrínsecas o transaccionales entre el empleador y empleados incluyen la Recompensa Total: salario base, pagos garantizados, incentivos de corto y largo plazo y beneficios.

Antiguamente los factores que influían en la retención de los investigadores estaban relacionados con la vida laboral y familiar en primer lugar como un factor central y una prioridad y el salario y beneficios. Actualmente, están relacionados con la Recompensa Total, que significa la adición a las recompensas relacionadas con el ambiente de trabajo y calidad de vida, la oportunidad de avance y reconocimiento, flexibilidad en el trabajo, teletrabajo y horario flexible (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 de retener investigadores. Sin embargo, en algunos países como Colombia, Venezuela, Chile y Argentina, países tomados en cuenta en este trabajo que evidencian esfuerzos en cuanto a esta temática.

En Colombia, la Universidad Católica del Norte publica convocatorias para atraer nuevos investigadores. Venezuela creó el programa Sistema de Promoción del Investigador (PPI) como estrategia para el incentivo de los investigadores del país en los sectores universitarios, públicos y privados. Igualmente

desarrolla el programa del investigador novel como mecanismo de desarrollo de una generación de relevo capaz de producir conocimientos en las distintas áreas de conocimiento. El programa de Becas de Chile, incorporando la reinserción de investigadores, de apoyo a investigadores noveles, de generación y apoyo a grupos de investigación y a centros consolidados de investigación. En Argentina, la política del gobierno hacia la capacitación y retención de investigadores en el país se expresó además en iniciativas de repatriación de científicos.

Consideraciones finales

El análisis teórico sobre los elementos comunes permitió identificar que las definiciones sobre investigador, están relacionados con una actividad profesional, con el personal académico de conocimiento vasto sobre el campo teórico-metodológico-práctico de investigación, dedicado solamente al trabajo creativo sistemático, concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, su incremento y uso para crear nuevos, así como transferirlos y divulgarlos, así como gestionarlos a partir de proyectos.

Los aspectos relacionados con la retención del personal académico, en específico de los investigadores, sobre los cuales la universidad tiene retos que cumplir son la consolidación de una comunidad académica, a partir del trabajo interdisciplinario en donde se tomen decisiones conjuntas; profesionalización de la selección, contratación, y evaluación del personal y vincularlo junto a su desarrollo profesional, la experiencia, intereses y motivaciones, formación y perfil investigativo del personal, de forma más directa con las necesidades de la institución.

Para que las universidades implementen estrategias de retención a los investigadores, es necesario tener identificados los factores determinantes relacionados con la vida laboral y familiar en primer lugar como un factor central y una prioridad; así como el sentido de pertenencia a su institución, la autonomía en el desempeño, el sentimiento de utilidad y el reconocimiento en el trabajo, el ambiente de trabajo y calidad de vida, la oportunidad de avance y reconocimiento y flexibilidad en el trabajo.

Referencias

AGUILAR, Norma, MAGAÑA, Deneb Eli; GUZMÁN, Carlos. Interés en la formación temprana de capital humano en actividades de investigación. Memorias del XVII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, 1-25. Disponible en: www.posgrado.unam.mx/publicaciones/3congreso/Memoria.pdf 2013

ARRECHAVALA, Ricardo. Las universidades y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México: una agenda de investigación. **Revista de la educación superior**. ISSN: 0185-2760. Vol. XL (2), No. 158, pp. 41-57, 2011

BALAKRISHNAN, Louis, VIJAYALAKSHMI, Merk. A Study on Retention Strategy's followed by Education Institutions in Retaining Qualified Employees. **SIES Journal of Management**, 69-80. 2014

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Número 131, Referencia BOE-A-2011-9617. Texto consolidado, última modificación 9 de febrero de 2019.

BOXALL, Peter; MACKY, Keith; RASMUSEEN, Erling. "Labour turnover and retention in New Zealand: the causes and consequences of leaving and staying with employers", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2). Australian Human Resources Institute, pp. 196-214. 2003

CALDERÓN, Jorge Enrique, ORTEGA, Olga Teresa. Una Mirada a la Propiedad Intelectual en las Instituciones de Educación Superior de Guayaquil. **Revista Ciencia UNEMI**, 88-98. 2014

CARR, Jon; PEARSON, Allison; VEST, Michael; BOYAR, Scott. "Prior occupational experience, anticipatory socialization, and employee retention", *Journal of Management*, 32(3). Southern Management Association, pp. 343-359. 2006

CASEY, Thomas; WARLIN, Karen. "Retention and customer satisfaction", *Compensation & Benefits Review*, 33(3). **Sage Publications**, pp.27-31. 2001

CASTILLO, Conrado. **Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo**. Fundación EOI. ISBN 98-84-936547-3-3. Pp. 21-70. 2009

CASTRO, Elena, SUTZ, Judith. Universidad, conocimiento e innovación. En Albornoz, M. y López, J. (eds.), *Ciencia, tecnología y universidad en Iberoamérica* (pp. 101-118). Buenos Aires, Argentina: Eudeba. 2010

CLAVERIE, Julieta. Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la docencia universitaria: Un estudio de caso en la UBA. *Propuesta educativa* (40), 135-137. 2013

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA. Programa de la Carrera Investigadora, Incorporación de Talento y su Empleabilidad. DOE, número 117. 2018

CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS (CONICIT) Programa Sistema de Promoción del Investigador (PPI). Ministerio de Ciencia y Tecnología, Venezuela. s.f

COOIL, Bruce; AKSOY, Lerzan, KEININGHAM, Timothy; MARYOTT, Kiersten. "The relationship of employee perceptions of organizational climate to business-unit outcomes", **Journal of Service Research**, 11(3). Center for Excellence in Service, University of Maryland, pp. 277-294. 2009

CORREDOR, Nora Isabel. 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 en Educación con énfasis en Gestión educativa. Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Educación. Bogotá D.C. 2019

CRES. Documento elaborado por el equipo del Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad (OCTS), dependiente de la OEI, con sede en la Oficina de Buenos Aires. 2018

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. 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, Janez POTOČNIK Miembro de la Comisión. 2005

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN. Descripción de los roles de investigador. Universidad de La Sabana, Colombia. 2012

FERRÁNDEZ, Ángel. Ser investigador. Artículo publicado en **prensa digital La Verdad**. Vicerrector de Innovación y Desarrollo, Universidad de Murcia, Sábado, 20 septiembre. Disponible en: https://www.laverdad.es/murcia/20080920/cultura/profesion_investigador-20080920.html, 2008

FUNDACIÓN UNIVERSIA. Características del investigador del futuro. Actualidad Universia. Recuperado en universia.net. 2018

GIFFORD, Blair, ZAMMUTO, Raimond; GOODMAN, Erick. "The relationship between hospital unit culture and nurses 'quality of work life", **Journal of Healthcare Management**, 47(1). American College of Healthcare Executives, pp. 13-26.2002

GÓMEZ, Antonio, JIMÉNEZ, Sara Aliria; MORALES, Jaime. Publicar en revistas científicas, recomendaciones de investigadores de ciencias sociales y humanidades. **REVISTA MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**, 19(60), 155-185. 2014



GONZÁLEZ, Diego René. Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. **Revista Universidad EAFIT**, vol. 45, núm. 156, octubre-diciembre, Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. pp. 45-72. 2009

GRUPO DE TRABAJO DE DIVULGACIÓN Y CULTURA CIENTÍFICA de Crue – I+D+i (Red Divulga) y Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) Guía de valoración de la actividad de divulgación del personal académico e investigador. Madrid. 2018

HAYTON, James; ALLEN, David; SCARPELLO, Vida. “Factor retention decisions in exploratory factor analysis: a tutorial and parallel analysis”, *Organizational Research Methods*, 7(2). The research methods division of the Academy of Management, pp. 191-205, 2004

HERMENEGILDO, Manuel. Atracción y retención del talento investigador: la clave de los nuevos modelos de organizaciones públicas de investigación. Director, Instituto IMDEA Software. Catedrático, 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.s/f](http://www.sebbm.es/revista/articulo.s/f)

JÉRICO, Pilar. Gestión del Talento humano. Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/> 2008

JIMÉNEZ, Alfonso, AVILÉS, Yineth. El reto de construir una propuesta de valor al empleado en el nuevo entorno empresarial. Harvard Deusto Márketing y Ventas. 2013

JIMÉNEZ, Alfonso. **EMPLOYER BRANDING: 14 PREGUNTAS Y UNA CONCLUSIÓN**. CAPITAL HUMANO, NO 8. 2016

LEÓN, Víctor. **Compensación: Diferenciar con Equidad**, 2ª ed. Santiago: Thomson Reuters. 2013

MARTÍNEZ, Rizo. **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 1997

MEDINA, Zulma. 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). 2009

MESSMER, Max. “Four keys to improved staff retention”, *Strategic Finance*, 88(4). Institute of Management Accountants, pp. 13-26, 2006

MORENO, Guadalupe, JIMÉNEZ, José Margarito; Ortiz, Verónica. Prácticas y procesos de formación para la investigación educativa en programas doctorales. Un encuentro de culturas. **Diálogos sobre educación**. Disponible en: <http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/DSE/issue/view/367/showToc>. 2010

MORENO, Guadalupe. 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, 2011

MORENO, María Soledad. Dos pistas para el análisis de los procesos de formación de investigadores en las universidades colombianas. **Revista Nómadas**, 7, 38-48. 1997

PÉREZ, Augusto. Políticas de investigación en las universidades de Argentina. Material impreso. 2005

PRIETO, Pedro Gerardo. Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Trabajo de grado para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, especialización en gestión del talento humano y la productividad cohorte 32, Medellín. 2013

PROGRAMA DE TRABAJO. Estructuración del Espacio Europeo de la Investigación: recursos humanos y movilidad, acciones Marie Curie. Edición septiembre, p. 41. 2004 RAMOS, Ana Margarita. Atrayendo talento: estrategias de movilidad de los profesionales altamente cualificados en España. Sociología y tecnociencia: **Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico**. 2011

REYES, María José. Rol del investigador. Compilación de experiencias de la investigación. 2011

RODRÍGUEZ, Darío, BERTONE, Rodolfo; GARCÍA, Ramón. Consideraciones sobre el uso de espacios virtuales en la formación de investigadores. **Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales**, 6(11), 35-42. 2009

SÁNCHEZ, Manuel, CORTE, Francisca María del Sagrario. 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>, 2015

SAÑUDO, Lya Esther. La ética en la investigación educativa. **Revista Hallazgos**, 6, 8398. Universidad Santo Tomás. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>. 2006



ISSN: 2675-682X

DOSSIER TEMÁTICO

EDUCACIÓN SUPERIOR A LA LUZ DE LOS NUEVOS TIEMPOS

SCHMELKES, Corina. Retos y desafíos de los investigadores de la formación de investigadores en educación. Resumen general del Simposio. Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luis Potosí, México. 2017

SEMINARIO INTERNACIONAL CITITALENT. Atraer y retener el talento humano, retos del desarrollo europeo. Vicerrectorado de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento, Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI). Unidad de Cultura Científica y de Divulgación–Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. Madrid. <http://www.ucm.es/otri/> 2018

TERRONES, Eudoro. El investigador científico universitario: objetivos, finalidad y funciones. Compilación de artículos periodísticos y de investigación. 2017

TORRES, José. 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. 2006

TOVAR, Luis Arturo. 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>, 2005

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. La estrategia de recursos humanos para investigadores HRS4R–UZ, análisis interno. <https://www.unizar.es/hrs4r.unizar.es/> 2017

VESSURI, Hebe. 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. 2007

WADDINGTON, Jeremy. “Why do members leave? The importance of retention to trade union growth”, **Labor Studies Journal**, 31(3). West Virginia University Press, pp. 15-38. 2006

Manuscrito recibido el: 22 de abril de 2021

Aprobado: 07 de diciembre de 2021

Publicado: 08 de diciembre de 2021