



LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ESFERA ACADÉMICA Ante el reto de las tecnologías de la información y de la comunicación

Human Talent Management in Academia

KELLY FARA VARGAS PRADO¹, ELIZABETH JURADO ², MAGDALENA TALLA¹, JOSÉ HUAMÁN¹, MEDALITH CAMPOS¹, SILVANA CAMPOS¹

¹ Universidad Autónoma de Ica, Perú

² Universidad Tecnológica del Perú, Perú

PALABRAS CLAVE

Gestión
Talento humano
Productividad académica
Educación
Docentes
Universidad

RESUMEN

La finalidad de este estudio es determinar la influencia de la gestión del talento humano como elemento de valor en la productividad académica de docentes universitarios en el Perú. De tipo básica, corte transversal, nivel explicativo; la muestra fueron 110 docentes universitarios elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes dieron respuesta a dos cuestionarios que evaluaban la gestión del talento humano y la productividad académica. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano como elemento de valor influye significativamente en un 57,0% en la productividad académica.

Recibido: 16/ 02 / 2024

Aceptado: 04/ 03/ 2024

1. Introducción

En la actualidad las autoridades universitarias tienen una gran responsabilidad al considerar que el docente utiliza sus capacidades, habilidades y destrezas para brindar un servicio de calidad, siendo beneficioso tanto para la organización universitaria como para el aumento de la productividad intelectual.

Es fundamental que una administración universitaria de calidad priorice el capital humano con el que trabaja, planificando estrategias encaminadas a su desarrollo; por ello, la gestión del capital humano dentro de las universidades adquiere suma importancia (Cuentas, 2018). Por su parte, Mendoza et al. (2018), manifiestan que la gestión del talento humano tiene que estar considerada como un método dentro de las universidades; logrando influir tanto en la formulación y aplicación de los propósitos como de las estrategias, de manera que será su mayor fortaleza académica.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), indica que gran parte de los gobiernos de América Latina y el Caribe (ALC) en los últimos años han dejado de lado la inversión e interés por obtener y gestionar un talento humano adecuado, enfocándose más en los aspectos tecnológicos y normativos de la transformación digital. A través de su encuesta a gerentes públicos latinoamericanos el 64% declararon que, durante los últimos cinco años, sus proyectos puestos en marcha han sufrido dificultades por falta de habilidades del personal responsable, lo que trae consigo la gestión sobre estos desde su elección y contratación.

Cabe resaltar que Atencia (2021), en su estudio desarrollado en Colombia, señala que la investigación es el principal eje para realizar cambios fundamentales, sobre todo en la educación universitaria, los docentes tienen ciertas carencias en el manejo de las destrezas investigativas lo cual repercute en su productividad intelectual.

En México, Gordillo-Salazar et al. (2020), señalan que el hablar de productividad académica, se vuelve aún más complejo y ambiguo. Parte de esta problemática se encuentra asociada a las funciones que debe desarrollar el docente de tiempo completo en las universidades, que están en relación a las normas de operación, docencia, tutoría, administración estudiantil, así como generación e implementación de los saberes.

En un estudio venezolano, esta realidad impone un reto en la gestión del talento humano en los recintos universitarios, donde se deben asumir estrategias innovadoras, que distingan de las tradicionales y que logre abarcar la función de orientación como elemento formativo primordial (Jaramillo y Silva, 2022).

En Perú, siguiendo la política gubernamental, se estableció la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) con la responsabilidad de supervisar que las universidades obtengan licencia al cumplir con las condiciones básicas de calidad (CBC). Adicionalmente, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se encarga de proponer y supervisar los criterios necesarios para acreditar y certificar la calidad educativa. Todos estos elementos se han ido presentando en base a las diferentes preocupaciones existentes sobre factores deficientes en la productividad de los educadores de nivel superior, como también de la gestión existente en estos ámbitos y la calidad de la educación en general (Vives, 2022).

Es necesario también considerar lo que sucedió hace unos años, la pandemia afectó muchos sectores y entornos tanto nacional como internacional; Quezada et al. (2021), sostuvieron que, el contexto COVID-19 requirió que el docente universitario asuma su rol con pasión por enseñar y para lograrlo fue necesaria la implementación del ambiente de trabajo propicio y que el grado de productividad se mantenga constantemente supervisado, ya sea en el ámbito físico o digital, esto prevendría la insatisfacción en el rendimiento laboral y la potencial percepción negativa de los estudiantes (Duche et al., 2019).

Por otro lado, Cuentas (2018), señala la falta de gestión donde se dé prioridad al factor humano como un componente esencial en el progreso de la organización. Las estrategias de gestión actuales no reconocen a los docentes como inversionistas de capital humano que constituyen una ventaja competitiva para la institución en la sociedad actual basada en el conocimiento.

2. Revisión de la literatura

2.1. Gestión del Talento Humano

En el ámbito educativo, la gestión del talento humano es un componente esencial para asegurar el éxito de las instituciones educativas y el desarrollo integral de los estudiantes, destacando la influencia en la calidad de la enseñanza, el clima escolar y el rendimiento estudiantil, según Castro y Delgado (2020), la gestión del talento humano engloba la planificación, estructuración, crecimiento, coordinación y supervisión establecida con el fin de fomentar el rendimiento eficiente y efectivo de los colaboradores. Asimismo, proporciona el entorno que facilita a aquellos involucrados en la gestión del talento humano lograr los objetivos individuales y de equipo vinculados directa o indirectamente con el trabajo (Jiménez et al, 2023). Por otro lado, Agudelo-Orrego (2019), señala que cuando se habla de la gestión de talento humano, esta hace referencia a un elemento fundamental en el desenvolvimiento de los roles que logran que toda institución tenga éxito, por lo que surge de la adecuada administración de los recursos humanos con las que cuenta dicha organización; de manera que es un aprendizaje en donde las personas aprenden a identificar sus errores, éxitos y momentos gratificantes. Las organizaciones buscan individuos que posean un conjunto integral de habilidades y conocimientos, donde puedan cultivar su crecimiento y desarrollo profesional (Montes, 2021).

Cabe señalar que las universidades están priorizando no solo las habilidades técnicas concretas, sino también las habilidades interpersonales y un compromiso con el aprendizaje constante. Los profesionales que pueden ajustarse, adquirir nuevos conocimientos y evolucionar en un entorno laboral en constante cambio son altamente valorados por las organizaciones.

La importancia de la gestión del talento humano radica por ser un componente operativo esencial de la organización, encargado de administrar de manera efectiva los recursos humanos y sus habilidades para llevar a cabo sus funciones. Cuando esta administración es eficiente y de alta calidad, se fomenta un rendimiento laboral destacado, con el objetivo de que el personal se comprometa con los objetivos, la misión, la visión, la cultura y las políticas de la institución en busca del éxito organizacional (Agudelo-Orrego, 2019). Contar con un plan de gestión del talento humano es crucial, ya que implica fortalecer aspectos fundamentales como la adecuada integración de nuevos docentes, la realización de capacitaciones regulares, una comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades sociales, entre otros. Estas acciones abordan las deficiencias o desafíos que una organización enfrenta a través de su departamento de recursos humanos, con el objetivo de aprovechar al máximo el potencial y la lealtad del docente, convirtiéndolo en un aliado estratégico a largo plazo (Saavedra et al., 2019).

Las organizaciones universitarias tienen una gran responsabilidad de incentivar y motivar a su capital humano a realizar con pasión sus labores siendo esencial para el crecimiento, la competitividad y el éxito a largo plazo de cualquier organización sobre todo universitaria, ya que se centra en el activo más valioso de una institución: su capital humano.

Aquí se hace presente la teoría del capital humano, que según Silva et al. (2020), es una visión de enfoque económico que ha evolucionado a lo largo de décadas y se ha fortalecido con contribuciones provenientes de diversas perspectivas disciplinarias. Su idea central se centra en la contribución que el recurso humano puede hacer tanto al individuo como a la entidad en la que se integra. Este conjunto teórico se alinea con lo que se conoce como la economía del conocimiento, donde este último se convierte en un instrumento generador de riqueza. Esta teoría se basa en la premisa de que el capital humano, es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias de las personas, es un recurso valioso y estratégico para las organizaciones. Según esta teoría, invertir en el desarrollo y la gestión efectiva del talento humano conlleva beneficios significativos para las organizaciones.

Las dimensiones determinadas para la gestión del talento humano encuentran sustento y son descritas por Cortez (2019):

Comunicación; contribuye con la gestión en las instituciones, convirtiéndose en una precursora para lograr los objetivos establecidos, involucrando a todos los agentes pertinentes. Independientemente del tamaño de la organización, la comunicación, además, impulsa su progreso y necesita un proceso de planificación que coordine las acciones emprendidas por cada una de las áreas (Pineda-Henao, 2020).

Satisfacción académica; se refiere al estado de satisfacción experimentado por un individuo cuando sus expectativas se cumplen; en el contexto académico, se trata del nivel de bienestar que los estudiantes perciben al ver satisfechas sus expectativas y necesidades académicas (Mireles y García, 2022).

Capacitación académica; se trata de un conjunto de actividades diseñadas para mantenerse constantemente actualizado en términos de conocimientos pedagógicos y metodológicos. Estas acciones están organizadas con el objetivo de lograr un perfeccionamiento docente centrado en las funciones derivadas del papel que debe desempeñar en la enseñanza, así como en su disposición hacia el proceso de renovación curricular (Flores y Aballe, 2018).

La interconexión entre una comunicación efectiva, la satisfacción académica y la capacitación académica es fundamental en la gestión del talento humano en la educación. Adoptar un enfoque completo que considere estas dimensiones puede mejorar el ambiente educativo, creando condiciones más favorables para el aprendizaje, el desarrollo personal y académico de los estudiantes.

2.2. Productividad Académica

La productividad académica en el ámbito universitario es un aspecto crucial que influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes, así como en la reputación y el prestigio de la institución educativa, para Gordillo-Salazar et al. (2020), plantean que la productividad se aprecia como la capacidad de lograr más con una inversión reducida. Sin embargo, en la actualidad, se ha vuelto esencial para todas las instituciones, ya que para alcanzar beneficios significativos es crucial ser productivo. Lograr la productividad proporciona a la organización las herramientas necesarias para competir eficazmente, independientemente de la naturaleza de su actividad. En el ámbito educativo, la productividad se define como la relación entre la producción cualitativa y cuantitativa de productos, valores, servicios y el esfuerzo humano empleado en su creación. En educación, la productividad se traduce en la obtención de mejores resultados con un menor esfuerzo, impactando directamente en la calidad educativa y en el progreso de la sociedad gracias al mayor número de personas que se benefician de ella (Acosta-Pazmiño y Parra-Ferrié, 2020). Considerando la definición dada en párrafos anteriores, es posible determinar que la productividad académica implica que tanto estudiantes, docentes e investigadores tienen la capacidad de alcanzar resultados exitosos y de alta calidad en el ámbito educativo. Está relacionada con lograr metas y objetivos educativos de manera eficiente y efectiva, además de generar conocimiento y contribuir al progreso en el ámbito académico.

Las dimensiones propias de la productividad académica se encuentran determinadas en función a lo señalado por Feichtinger et al. (2019), quienes las describen a continuación:

Factor académico; este factor engloba diversos elementos o variables que impactan en el rendimiento académico de los estudiantes a nivel universitario. Estos elementos pueden abarcar aspectos como la calidad de la enseñanza, el contenido del plan de estudios, la malla curricular, el acceso a recursos educativos, el respaldo académico y emocional ofrecido por la institución, la tutoría que ofrece, el nivel de motivación de los estudiantes, su habilidad para administrar el tiempo y manejar el estrés, así como el entorno de aprendizaje y las oportunidades para participar en actividades extracurriculares relacionadas con su área de estudio (Feichtinger et al., 2019).

Factor económico; la dedicación principal al trabajo en la vida de las personas, motivada por diferentes razones como responsabilidades familiares, tiene un impacto en la búsqueda de la formación continua, ya que es probable que las personas opten por emplearse en actividades que no estén relacionadas con la investigación o busquen oportunidades laborales que les brinden una buena calidad de vida (Feichtinger et al., 2019).

Factor institucional; las universidades públicas a nivel nacional encuentran obstáculos en la capacitación de sus docentes, ya que las condiciones académicas, como un plan de estudios desactualizado, han dificultado la formación de grupos de investigación. Además, los existentes carecen de autonomía. Esta situación se ha observado de manera más evidente en las instituciones de educación superior ubicadas fuera de la capital, especialmente en pregrado (Feichtinger et al., 2019).

Factor metodológico; este desempeña una función significativa en este desafío, ya que la adquisición de información resulta fundamental para los docentes, y la falta de conocimiento sobre cómo encontrar fuentes primarias puede ser un obstáculo al iniciar una investigación científica. Aunque el empleo de plataformas virtuales puede contribuir a mejorar este aspecto, es esencial contar con capacitación continua en el manejo de las fuentes pertinentes y el citado respectivo de acuerdo con el programa en el que se desenvuelve (Feichtinger et al., 2019).

Factor formación y preparación docente; si el docente no cuenta con los requisitos mínimos para llevar los cursos de investigación se estaría cometiendo un daño académico a los estudiantes. La selección docente para este curso debe basarse en criterios pertinentes como el número de

publicaciones realizadas durante los últimos años, es paradójico que un docente no cuente con publicaciones indexadas y enseñe el curso (Feichtinger et al., 2019).

Por otro lado, la motivación juega un papel crucial en la productividad académica. La teoría de la motivación sugiere que las personas están impulsadas por necesidades internas y externas, como el logro, el reconocimiento, el crecimiento personal y las recompensas externas. Para aumentar la productividad académica, es importante comprender las necesidades y motivaciones de los estudiantes y proporcionarles incentivos adecuados. Es así como, se hace presente la teoría de Herzberg, que según Peña y Villón (2018), se refleja en considerar al trabajador como alguien que busca ser reconocido dentro de la organización y satisfacer sus necesidades. Al lograr estos dos objetivos, su motivación se convierte en un impulso para asumir responsabilidades y dirigir su comportamiento laboral hacia el logro de metas. Estas metas, a su vez, contribuirán al éxito de la institución, con niveles elevados de eficacia. Para Madero (2020), la teoría de Herzberg sobre la motivación e higiene postula la existencia de dos tipos de factores: los factores de higiene, relacionados con el entorno, cuya presencia no genera motivación, pero cuya ausencia provoca insatisfacción. Esta teoría tiene un componente filosófico al indicar que el ser humano debe satisfacer necesidades correspondientes a dos naturalezas a las que debe responder: la naturaleza animal, que impulsa al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas (sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros); y la naturaleza humana, que lleva a la persona a buscar su realización y crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia, entre otras).

3. Metodología

3.1. Tipo de estudio

El enfoque es cuantitativo, la cual usa la recolección y el análisis de los datos para poder dar respuesta a la pregunta de investigación formulada y de esta forma lograr probar la hipótesis planteada de manera previa, girando en torno de la estadística a fin de establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población (Vega-Malagón et al., 2014). Enmarcada bajo el tipo de investigación básica o sustantiva, de manera que se busca generar nuevo conocimiento, logrando ser el cimiento para el desarrollo de investigaciones tecnológicas; siendo de nivel explicativa, donde se va a lograr explicar la causa de los hechos, fenómenos (Nieto, 2018). El diseño es no experimental, implica que las investigadoras examinan y estudian los fenómenos tal como se manifiestan en su entorno natural, sin alterar variables o implementar tratamientos controlados. Cabe resaltar que fue de tipo correlacional causal.

3.2. Participantes

El universo de estudio fueron 110 docentes universitarios del país (Perú), seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, accesibilidad, eficiencia y capacidad para proporcionar información preliminar en diversas situaciones de investigación.

Tabla 1. Datos sociodemográficos, laborales y académicos de los docentes universitarios

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 30 años	2	1,8%
	30 - 35 años	19	17,3%
	36 - 40 años	15	13,6%
	Más de 40 años	74	67,3%
Sexo	Masculino	59	53,6%
	Femenino	51	46,4%
Estado civil	Soltero(a)	28	25,5%
	Casado (a)	62	56,4%
	Conviviente	7	6,4%
	Separado/divorciado (a)	11	10,0%

		Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Viudo	2	1,8%
	Tiempo completo	45	40,9%
	Tiempo parcial	65	59,1%
Actualmente se encuentra estudiando	Segunda especialidad	8	7,3%
	Maestría	9	8,2%
	Doctorado	93	84,5%
Grado de instrucción	Ph.D.	2	1,8%
	Doctorado	30	27,3%
	Maestría	69	62,7%
	Segunda especialidad	7	6,4%
	Otros	2	1,8%
Publicaciones de artículos	Si	46	41,8%
	No	64	58,2%

Fuente: Elaboración propia

El 67,3% tiene más de 40 años; el 53,6% son del sexo masculino; el 56,4% se encuentra Casado(a); el 59,1% trabaja a tiempo parcial; el 84,5% se encuentra estudiando su doctorado; el 62,7% tiene el grado de maestría; finalmente el 41,8% ha realizado publicaciones de artículos (tabla 1).

3.3. Recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios, a los cuales se incluyó una sección para el consentimiento informado, así como para los datos sociodemográficos, laborales y académicos con un total de 7 ítems (Edad, sexo, estado civil, condición laboral, actualmente se encuentra estudiando, grado de instrucción, publicaciones de artículos). El primer instrumento evaluó la gestión del talento humano de los docentes universitarios, con 18 ítems estructurados en función de sus tres dimensiones (Adaptado de Cortez, 2019); el segundo instrumento evaluó la productividad académica con 29 ítems estructurados en función de sus cinco dimensiones (Adaptado de Yerren, 2022), teniendo en ambos casos respuestas en escala de Likert.

La validación se realizó a través de un juicio de expertos (5 profesionales con experticia en el tema); la confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach, siendo los valores obtenidos de 0,933 y 0,903 respectivamente, demostrando su alta confiabilidad. La recopilación de información se realizó de forma virtual, a través de un formulario elaborado en el *Google forms*.

Se debe de tener presente que estos instrumentos son autoaplicables.

3.4. Consideraciones éticas

Se ha respetado la normatividad tanto internacional como nacional que regula toda investigación científica realizada en seres humanos; asimismo, se ha contemplado el consentimiento informado y cuidado a los participantes a fin de cautelar la primacía del beneficio, también se salvaguardó su identidad de los sujetos muestrales. En todo momento se ha tenido presente la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial que se aplica en todas las áreas teniendo como base los principios de beneficencia, maleficencia, respeto y justicia.

4. Resultados

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 2. Nivel de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	11,8%
Adecuado	40	36,4%
Muy adecuado	57	51,8%
Total	110	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa los resultados descriptivos de la gestión del talento humano de acuerdo a la percepción de los 110 docentes universitarios, donde el 11,8% consideran que es regular, el 36,4% es adecuado y el 51,8% considera que es muy adecuado.

Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano

Nivel	Comunicación		Satisfacción académica		Capacitación académica	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	2	1,8%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	8	7,3%	11	10,0%	11	10,0%
Adecuado	35	31,8%	42	38,2%	40	36,4%
Muy adecuado	65	59,1%	57	51,8%	59	53,6%
Total	110	100,0%	110	100,0%	110	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En relación a la dimensión comunicación, donde se observa un 1,8% de docentes consideran que es inadecuado, el 7,3% señalan que es regular, el 31,8% es adecuado y el 59,1% es muy adecuado. Respecto a la dimensión satisfacción académica, el 10,0% consideran que es regular, el 38,2% es adecuado y el 51,8% es muy adecuado. Finalmente, en la dimensión capacitación académica, el 10,0% consideran que es regular, el 36,4% es adecuado y el 53,6% es muy adecuado (Tabla 3).

Tabla 4. Nivel de la variable productividad académica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	0,9%
Regular	19	17,3%
Buena	90	81,8%
Total	110	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se muestra los resultados de la productividad académica donde el 0,9% se ubica dentro de la categoría deficiente, el 17,3% regular y el 81,8% dentro de la categoría buena.

Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la productividad académica

Nivel	Factor académico		Factor económico		Factor institucional		Factor metodológico		Factor formación y preparación docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	0,9%	3	2,7%	5	4,5%	4	3,6%	1	0,9%
Regular	8	7,3%	45	40,9%	40	36,4%	17	15,5%	5	4,5%
Buena	101	91,8%	62	56,4%	65	59,1%	89	80,9%	104	94,5%
Total	110	100,0%	110	100,0%	110	100,0%	110	100,0%	110	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la dimensión factor académico de acuerdo con los resultados obtenidos de los docentes universitarios del Perú que participaron del estudio (n=110) el 0,9% se ubica en deficiente, el 7,3% en regular y el 91,8% se ubica en la categoría de buena. Para la dimensión factor económico el

2,7% en deficiente, el 40,9% en regular y el 56,4% en la categoría de buena. En cuanto, a la dimensión factor institucional el 4,5% se ubica en deficiente, el 36,4% en regular y el 59,1% en la categoría de buena. Respecto a la dimensión factor metodológico el 3,6% se ubica en deficiente, el 15,9% en regular y el 80,9% en la categoría de buena. Finalmente, para la dimensión factor formación y preparación docente el 0,9% se ubica en deficiente, el 4,5% en regular y el 94,5% en la categoría de buena (tabla 5).

4.2. Estadística inferencial

Verificar la normalidad de los datos de la variable gestión del talento humano y productividad académica

H_0 : los datos tienen distribución normal.

H_1 : los datos no tienen distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (error tipo I) (posibilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera)

Tabla 6. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,124	110	,000
Productividad académica	,093	110	,020

Fuente: Elaboración propia

Las variables tienen un valor p (sig.) < 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos de las variables no tienen distribución normal. De manera que se utilizó la regresión de logística ordinal (tabla 6).

Tabla 7. Información sobre el ajuste del modelo de influencia de la gestión del talento humano sobre la productividad académica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	652,555			
Final	559,681	92,873	33	,000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se observan los resultados obtenidos de la prueba de ajuste del modelo de la influencia de la gestión del talento humano sobre la productividad académica, habiendo obtenido un valor de Chi-cuadrado $X^2=81,540$; con un p valor de 0,00; la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar esta incidencia.

Tabla 8. Pseudo R-cuadrado del modelo de influencia de la variable gestión del talento humano sobre la productividad académico.

Resultado	
Cox y Snell	,570
Nagelkerke	,570
McFadden	,113

Fuente: Elaboración propia

La variabilidad obtenida para la productividad académica en función de la variable predictora: Gestión del talento humano, se obtuvo un valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,570 que se resalta en comparación del valor de Cox y Snell (0,570) y el valor de McFadden (0,113); el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad logra explicar en un 57,0% la productividad académica (tabla 8).

5. Discusión

Los resultados obtenidos permitieron afirmar que la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad académica. En Venezuela, Jaramillo y Silva (2022), establecieron que estas dos variables guardan relación; sin embargo, pudieron evidenciar ciertas falencias por parte de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de cabinas, como es la falta de capacitación continua de formación, lo cual repercute en la producción académica.

En cuanto a la gestión del talento humano, en este estudio se ha evidenciado que los docentes universitarios han logrado ubicarse en una adecuada categoría; otros estudios demuestran lo contrario, como es el de Batista et al. (2015), donde se han encontrado una serie de problemas, por lo que, de no contar con una política para lograr captar, desarrollar y retener el talento humano, generará una forma de gestión obsoleta, que dificulte las acciones que logren revertir esta problemática, así también evidenció que el 45% de docentes aún no concluían sus estudios de maestría; caso contrario con el presente estudio donde el 62,7% cuenta con maestría.

Si las áreas correspondientes de las universidades no reconocen al docente como un instrumento estratégico para mejorar los estándares de calidad de la enseñanza, no se logrará cambio alguno. Así también, Zelada (2018), evidenció que sus participantes se ubicaban dentro de la categoría medio tanto para la variable como para las dimensiones que estaban abordando, como es proyección organizacional, gestión del cambio, infraestructura organizacional, liderazgo de personas y responsabilidad social; logrando señalar que la gestión del talento humano contribuye al desarrollo integral de los trabajadores fortaleciendo la satisfacción laboral como el desarrollo de la institución y la participación responsable. Una adecuada gestión del talento humano contribuye a impulsar tres aspectos fundamentales que son la producción, introducción y la socialización del conocimiento logrando aportes a nivel académico; así también se considera un determinante de éxito, para las instituciones (Briones y González, 2019; Zelada-Flores, 2020); en la actualidad, es esencial explorar a fondo el papel de la ciencia y la tecnología en la integración de conocimientos científicos desde diversas perspectivas, lo que facilita un enfoque más efectivo para abordar los complejos fenómenos de la realidad social. El rendimiento del talento humano docente se convierte en un componente fundamental de la gestión de recursos humanos en las instituciones de educación. Dado que el talento humano es crucial en el desarrollo de las organizaciones, resulta apropiado implementar formas de gestión que aseguren la presencia de un cuerpo docente bien formado, preparado y capacitado para vincular la teoría y la práctica, así como para integrar la investigación, la ciencia y la tecnología con el entorno natural y social de la universidad. La eficacia del talento humano docente se sitúa como una prioridad, lo que implica emprender acciones que fomenten la retención y el rendimiento en sus actividades académicas, de investigación y en sus interacciones con la sociedad (Álvarez, 2021). La gestión del talento humano debe ser reconocido como una unidad estratégica con la capacidad de influir en la formulación e implementación de las estrategias y objetivos de la universidad. Por lo tanto, es relevante destacar que aquellas universidades que invierten en su talento humano logran obtener una de las mayores ventajas académicas. La gestión del talento o capital humano, abordada con un enfoque sistémico y a través de procesos, juega un papel crucial en las universidades, ya que solo a través de las personas es posible llevar a cabo el proyecto de cambio organizacional que se busca alcanzar (Párraga, 2016).

Respecto a la productividad académica el mayor porcentaje se logró ubicar dentro de la categoría buena; sin embargo no ocurre siempre ello, tal como lo demuestra Narváez y Burgos (2011), quienes realizaron un estudio en docentes evidenciando que tienen una escasa productividad académica, su preparación tiende más a cumplir con una exigencia laboral, de allí el desinterés que pueden mostrar para impulsar producciones técnico – científico; bajo esta misma línea en Ecuador Santos-Loor et al. (2019), señalan que en la Universidad Técnica de Manabí se han encontrado falencias en la productividad académica teniendo repercusiones en la función del docente universitario como es la docencia, investigación y extensión; por otro lado, Yerren (2022), en sus resultados señalaron que el 53,8% estuvo dentro de la categoría de bueno, lo cual lleva a inferir que existe motivación laboral para poder hacer más eficiente el campo de la educación. Sin embargo, López, et al. (2022), realizaron su estudio también en Perú en la Universidad Nacional de San Martín, donde el 67,65% se encuentra dentro de la categoría medio, de manera que existen ciertas falencias en las actividades tanto académicas como administrativas.

6. Conclusiones

La gestión del talento humano como elemento de valor influye significativamente en la productividad académica de los docentes universitarios en estos tiempos donde impera la Tecnología; habiendo obtenido un $X^2 = 81,540$, $\text{sig} = 0,000$; mediante el R^2 Nagelkerke se prueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de la productividad académica, siendo de un 57%.

El 51,8% de los docentes universitarios consideran que la gestión del talento humano es muy adecuada. De manera que las universidades vienen valorando su recurso humano, considerando como eje fundamental para la institución, sin embargo, aún se debe de seguir trabajando en ello, porque un 11,8% considera que es regular.

Las dimensiones de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los docentes universitarios del Perú (comunicación, satisfacción y capacitación académicas) se han ubicado dentro del nivel muy adecuado con un 59,1%, 51,8% y 53,6% respectivamente; si bien resultan ser porcentajes representativos, existe un porcentaje de docentes que no está de acuerdo con ello. La adecuada gestión del talento humano contribuye a lograr un mejor desempeño de los docentes dentro de las universidades, beneficiando a los estudiantes a través de una enseñanza de calidad.

En cuanto al nivel de productividad académica, el 81,8% de los docentes universitarios están ubicados dentro de la categoría buena; realizando un análisis de los participantes sobre el grado de instrucción, el mayor porcentaje cuenta con estudios de maestría y vienen estudiando su doctorado, lo cual afianza sus habilidades y destrezas investigativas, de manera que esto ha contribuido a que se ubiquen dentro de la categoría mencionada.

Se ha logrado establecer el nivel de las dimensiones de la productividad académica de los docentes universitarios del Perú, donde el factor académico, económico, institucional, metodológico, formación y preparación docente se han ubicado dentro de la categoría buena con un 91,8%, 56,4%, 59,1%, 80,9% y 94,5% respectivamente.

Finalmente, las organizaciones educativas universitarias tienen la capacidad de gestión para brindar condiciones básicas para los colaboradores en el que se desarrolle el talento humano, es decir las habilidades que se ponen en práctica para que las deficiencias se solucionen, tener presente la calidad de vida y la remuneración económica. Asimismo, esto tiene relación con desarrollar o potenciar el capital intelectual, los directivos tienen la obligación de gestionar el conocimiento, altos estándares de desempeño adecuado, asociado a la productividad y competitividad en el que los docentes universitarios conozcan sus objetivos estratégicos y caminen para el cumplimiento de ellos en estos tiempos donde se camina de la mano de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

7. Agradecimiento

A la Universidad Autónoma de Ica, a la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI), por el apoyo que brindan a los docentes para realizar trabajos de investigación y continuar contribuyendo con la comunidad científica, asimismo a los docentes de las universidades quienes dieron respuesta a los instrumentos, su colaboración fue necesaria.

Referencias

- Acosta-Pazmiño, G. y Parra-Ferrié, C. (2020). Interpretación de productividad en la jornada laboral docente. Factor clave de calidad para el rendimiento escolar. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 773-798. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1551>
- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Álvarez, G. (2021). El enfoque ciencia - tecnología - sociedad en la gestión del talento humano docente. *Universidad y Sociedad*, 13(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218-36202021000100150&script=sci_arttext
- Atencia, L. (2021). *El fortalecimiento de habilidades investigativas utilizando las tic en los docentes de la básica primaria*. [Tesis de Maestría] Universidad de Santander. Repositorio UDES. [https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/6268/1/El%20Fortalecimiento de Habilidad es Investigativas Utilizando las Tic en los Docentes de la %20Basica Primaria..pdf](https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/6268/1/El%20Fortalecimiento%20de%20Habilidad%20es%20Investigativas%20Utilizando%20las%20Tic%20en%20los%20Docentes%20de%20la%20B%C3%A1sica%20Primaria.pdf)
- Batista, N., Ortiz, W. y Acosta, L. (2015). Acercamiento a la gestión del talento humano en la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y políticas de la universidad estatal de Guayaquil. *Didáctica y Educación*, 6 (4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7265649>
- BID (2020). *Transformación digital y empleo público. El futuro del trabajo del gobierno*. <https://publications.iadb.org/es/transformacion-digital-y-empleo-publico-el-futuro-del-trabajo-del-gobierno>
- Briones, K. y González, C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio*, 35, 81-93. <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1191>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 688. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cortez, R. (2019). *Desarrollo cualitativo de la gestión del Talento humano y el Desempeño académico del personal docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2018*. [Tesis de Doctoral] Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3437>
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57-72. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Feichtinger, G., Grass, D. y Kort, P. (2019). *Producción científica óptima a lo largo del ciclo de vida*. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2019.103752>
- Flores, G. y Aballe, V. (2018). La urgente necesidad de la capacitación y profesionalización del docente universitario. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 6(3), e16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000300016
- Gordillo-Salazar, J., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A. y Cruz-Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e441. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e441.pdf>
- Jaramillo, J. y Silva, Y. (2022). Gestión del Talento Humano y Productividad Académica en un Instituto de Educación Superior. *Revista Negotium*, 18(52), 31-48. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>
- Jiménez, L., Jiménez, M. y López, F. (2023) Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público del Perú. *Revista de Ciencias Sociales* 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- López, E., Saavedra, J. y Díaz, F. (2020). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862

- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Mendoza, W., Saltos, A., San Andrés, E. y Yoza, N. (2018). Gestión del Talento Humano en la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 2(1), 2 92-114. <https://doi.org/10.18779/csye.v2i1.268>
- Mireles, M. y García, J. (2022). Satisfacción estudiantil en universitarios: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Educación*, 46(2), 1-17. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.47621>
- Montes, H. (2021). La gestión de proyectos como estrategia para la evaluación del desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, 10(19), 1-12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Narváez, J. y Burgos, J. (2011). La productividad investigativa del docente Universitario. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 18(7), 116-140. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70918499006.pdf>
- Nieto, E. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Párraga, M. (2016). Gestión del Talento Humano en la Universidad ecuatoriana actual. *Revista Didasc@lia: D&E*, 7(6). <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/574/573>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pineda-Henao, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Quezada, M., Castro, M., Dios, C. y Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 110-123. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34971/36944>
- Saavedra, L., Collazos, M. y Heredia, F. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista Florida – Lambayeque 2019. *Rev. INGENIERÍA: Ciencia Tecnología e Innovación*, 6(2), 16-29. <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Santos-Loor, C., Santos-Loor, C., Vélez, H. y Zamora-Lucas, M. (2019). Elementos gerenciales en la productividad académica del docente universitario. *Pol. Con*, 4(8), 71-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164327>
- Silva, M., García, V. y Ramón, P. (2020). La teoría del capital humano y su incidencia en la educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista Psicológica y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2). <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-125>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. y Leo-Amador, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). <https://core.ac.uk/reader/236413540>
- Vives, L. (2022). *Relación entre clima laboral y productividad en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo – 2020*. [Tesis de Grado]. Universidad Señor de Sipán. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10250/Vives%20Coronado%2c%20Luis%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yerren, C. (2022). *Satisfacción laboral y productividad académica en Docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6505/Cynthia%20Katerin%20YERREN%20PASACHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zelada, E. (2018). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17305/Zelada_FEA.pdf?se
- Zelada-Flores, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793-809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>