

Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca

HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen †*, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia

Universidad Autónoma del Estado de México, Instituto Literario no. 100, Col. Centro, Toluca, México, CP 50000

Recibido 20 de Junio, 2017; Aceptado 15 de Agosto, 2017

Resumen

Una adecuada gestión sobre este recurso puede ayudar a que las Universidades alcancen mayores niveles de productividad y satisfacción en su personal. Lo anterior nos lleva a plantear el objetivo de la investigación que se está reportando el cual es: Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior (IES) donde laboran. Esta es una investigación cuantitativa, no experimental, con diseño transversal para la recolección de datos, el tipo de diseño es descriptivo. La variable dependiente fue la gestión de personal académico en las IES y las variables dependientes identificadas fueron: Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación, Retribución y Responsabilidad social. La población estudiada son los docentes de las diversas universidades del Valle de Toluca, tanto del sector privado, como del público. Se desarrolló un instrumento propio en forma de cuestionario basado en escala Likert, se realizó su estudio de validez y confiabilidad, se aplicó con un nivel de confianza del 95% y un error permisible del 0.05, se interpretaron los datos y se obtuvieron los resultados de la investigación incluyendo un contraste de la realidad de los docentes en el sector privado y público de educación superior.

Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación y Retribución, Gestión de personal.

Abstract

Adequate management of this resource can help universities achieve higher levels of productivity and satisfaction in their staff. The above leads us to propose the objective of the research that is being reported which is: To know the perception of the teachers about the management of personnel in the Institutions of Higher Education (IES) where they work. This is a quantitative, non-experimental, cross-sectional design for data collection, the type of design is descriptive. The dependent variable was the management of academic staff in Universities and the dependent variables identified were: Training and development, Career plan, Talent management, Evaluation, Compensation and Social Responsibility. The population studied is the teachers of the various universities of the Valley of Toluca, both the private sector and the public. An instrument was developed in the form of a questionnaire based on a Likert scale, its validity and reliability study was carried out, it was applied with a 95% confidence level and a permissible error of 0.05, interpreted the data and obtained the results of Research including a contrast of the reality of teachers in the private and public sector of higher education.

Training and development, Career plan, Talent management, Evaluation and remuneration, Personnel management

Citación: HERNÁNDEZ-SILVA, María del Carmen, ÁLVAREZ-BOTELLO, Julio, CHAPARRO-SALINAS, Eva Martha, QUEZADA-LÓPEZ, Cindy Yusdivia. Estudio de la Percepción de los Docentes sobre la Gestión de Personal en Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-8:26-37.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: difucultural@yahoo.com.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Tras una amplia revisión de la literatura sobre la gestión de personal, se destaca la afirmación sobre el hecho de que el recurso humano no debe ser visto ni tratado como un factor económico o de gasto, sino como una inversión para toda organización que pretenda generar una ventaja competitiva sobre su competencia.

Derivado de la reflexión anterior se puede afirmar que una adecuada gestión del personal puede ser de gran ayuda para aquellas organizaciones que aún no han podido utilizar todo el potencial de su fuerza laboral para mejorar la productividad y calidad de los servicios que presta.

Las organizaciones educativas en su papel de formadoras de fuerza laboral, emprendedora y de investigación deben adoptar de manera pronta las prácticas de gestión de personal que le permitirán asegurar/facilitar la formación de recursos humanos aptos para las necesidades actuales que la sociedad les demanda.

Cobra entonces especial relevancia la adecuada gestión de personal no solo docente sino también el personal administrativo que se integra en las instituciones de educación superior ya que una adecuada gestión de este binomio a través de las variables que serán descritas en este trabajo de investigación, puede generar una fuerte ventaja competitiva para la organización.

Por tanto el alcance que se da a la presente investigación estará en el estudio del personal docente dejando para un segundo momento igualmente importante el estudio del personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior.

Justificación

Las universidades son una organización cuyos fines propician el empujamiento de profesionales en las diferentes actividades humanas y por lo mismo requieren de un ambiente propicio para crecer y generar innovación y Nuevo conocimiento, así como la preparación eficaz de otros profesionales.

Problema

En la actualidad podemos percibir que en las Instituciones de Educación Superior existe una elevada rotación del personal docente. El recurso humano es visto preferentemente como gasto y un recurso prescindible y reemplazable, conducta que no permite crear equipos de trabajo estables dando como consecuencia pérdida de talento humano, dificultando la formación y desarrollo de capital humano que genere un valor agregado para la organización.

De acuerdo a ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) existen pocas plazas docentes para cubrir tiempo completo en México respecto a un alto porcentaje de profesores que cubren tiempo parcial u horas de docencia, para fines del estudio se dividió en profesores de tiempo completo y profesores de asignatura.

Objetivos**Objetivo General**

Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, donde laboran.

Objetivos específicos

- Conocer estado del arte sobre la importancia de la gestión de personal en las organizaciones educativas de nivel superior.
- Identificar las principales variables asociadas a la gestión humana.
- Diseñar una herramienta de medición que nos permita medir la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en sus IES.
- Proponer estrategias que permitan mejorar la gestión de personal en las instituciones de educaciones superior a través de las instancias correspondientes.

Preguntas de Investigación

¿Cuál es la percepción de los docentes sobre la gestión de personal que se lleva a cabo actualmente en las Instituciones de Educación Superior donde laboran?, ¿Cuáles son las principales variables asociadas a la gestión de personal?, ¿Cuál es la percepción de los docentes de tiempo completo y de asignatura sobre la gestión de personal que se lleva a cabo actualmente en las Instituciones de Educación Superior donde laboran?

Marco Teórico**Gestión de personal y el talento humano**

Hablar de talento en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses Empresariales. (Lozano Correa, 2007).

El enfoque de los directivos de las empresas del siglo XXI está centrado en saber escoger a la mejor gente (Lozano Correa, 2007) de aquí que la gestión humana asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales destacando actividades clave como el inventario de personal, el reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño, los planes de comunicación, los planes de formación y de carrera, los estudios de clima y motivación, la organización del trabajo, la ergonomía, el análisis de las condiciones de trabajo, seguridad y salud, la planificación de recursos humanos y optimización de plantillas, los sistemas de compensación la estimulación psicosocial y la auditoria. (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Al respecto, un creciente número de trabajos señalan que el uso de estas herramientas pueden mejorar los conocimientos y las habilidades de los empleados e incrementar su satisfacción, lo que permitirá retener a los mejores en la empresa y, en definitiva, optimizar los resultados organizativos (Huselid, 1995; Delery y Doty, 1996; Huselid et al., 1997; Zheng et al., 2006). (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012)

La Gestión de los Recursos Humanos debe promover altos niveles de eficiencia con la mayor satisfacción posible. (J. Camejo & Cejas, 2009). Se trata, entonces, no sólo de contar con el talento necesario sino de que se aseguren las condiciones para que el mismo se despliegue productivamente en términos de los resultados deseados (Sanchez Martínez, 2012) En las organizaciones educativas, el proceso de formación y desarrollo de carrera del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, a fin de lograr las metas organizacionales. (Celis de Soto , 2006).

Menges, Robert J. y Otros (1988) plantean que el desarrollo profesional del profesor va más allá de la enseñanza, y asumen que el desarrollo profesional "...es la teoría y práctica de facilitarle un mejor rendimiento en una variedad de terrenos, entre ellos: el intelectual, el institucional, el personal, el social y el pedagógico. (Celis de Soto, 2006).

La evaluación del rendimiento consiste en la identificación, medición y gestión del desempeño humano en la empresa (Gómez-Mejía et al., 2001). (Serrano Segura & Barba Aragón, 2012)

Es así como la gestión del talento humano estará relacionada con lo estratégico, es decir, aportes desde lo humano para la formulación de las estrategias corporativas; lo táctico, o sea, la estructuración y toma de decisiones adecuadas para que el talento inmerso en las personas se oriente al logro de dichas estrategias; y lo operativo a través de la organización para que las prácticas cotidianas de gestión humana se conviertan en generadoras de valor. (Calderón Hernández, 2004)

Gestión de personal como capital humano

El desarrollo del capital humano en las organizaciones es un subsistema del sistema organizacional del cual debe generarse como objetivo principal, los procesos de desarrollo e innovación que darán los valores agregados suficientes para hacer competitiva y viable en el mediano y largo plazo a cualquier organización. (Alvarez Botello, y otros, 2012).

El capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento.

Esta tendencia enfatiza en la necesidad de profundizar en las relaciones que pueden haber entre la gestión del conocimiento y la gestión de recursos humanos (Collins & Smith, 2006; Gloet & Berrell, 2003; Storey & Quintas, 2001) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Gestión de personal con enfoque a la responsabilidad social

Las empresas en su rol proactivo hacia la comunidad, deben tener integrado como concepto primordial que no solo es permisible el ejercicio de tener negocios rentables, productivos y sustentables, sino más bien es buscar enriquecer a través de las personas que la dirigen una actitud de responsabilidad hacia su entorno haciendo inversiones en proyectos sociales y comunitarios que beneficien el desarrollo sustentable. (J. Camejo & Cejas, 2009).

Buscando proporcionar una adecuada calidad de vida laboral a las personas que trabajan en cada organización surge para la gestión de recursos humanos de las organizaciones la responsabilidad de velar porque las personas que forman parte de la institución cumplan con sus funciones y tareas enmarcadas en un sistema organizacional ético, vinculado a valores y conductas que permitan alcanzar desempeños eficientes, enmarcados en un entorno laboral grato, seguro, con buenas condiciones de trabajo y sobre todo con un alto compromiso de responsabilidad social de la organización con sus trabajadores. (Gaete Quezada, 2010)

Metodología de Investigación

Tipo de estudio

Esta es una investigación cuantitativa, no experimental, el diseño es transversal para la recolección de datos (marzo a mayo del 2015), el tipo de diseño es descriptivo.

Las variables mediante las cuales se explicará el fenómeno del nivel de eficiencia percibido por los empleados sobre la gestión de factor humano en las Instituciones de Educación Superior serán: Formación y desarrollo, Plan de carrera, Gestión de talento, Evaluación, Retribución y Responsabilidad social, determinadas por el estudio referencial de investigaciones afines y la comprobación mediante un instrumento confiabilizado.

La población que se analizará está integrada por docentes. Siendo la unidad de análisis el personal docente de tiempo completo o de asignatura adscrito a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas en el Valle de Toluca.

Instrumento de medición

A partir de la literatura revisada se diseñó un instrumento de medición que nos permitiera conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en Instituciones de Educación Superior. La escala de medición utilizada fue intervalar tipo Likert de 5 opciones.

Los datos sociodemográficos dicotómicos recolectados son: Tipo de Institución: Pública o Privada y Tiempo de Docencia: Tiempo completo o De asignatura. El cuestionario piloto se integró de 7 sub variables y 45 reactivos redactados de forma afirmativa.

Siendo nuestro tema principal la gestión de personal, se realizó una revisión de la literatura respecto al tema utilizando como palabras clave: gestión de personal, gestión humana, gestión de capital humano, gestión del recurso humano, en revistas indexadas de diversos repositorios como Ebsco y Redalyc entre otros.

A partir de esta revisión se obtuvieron diferentes artículos científicos que nos permitieron identificar las principales variables asociadas al tema principal, destacando así las siguientes dimensiones: formación y desarrollo, Plan de Carrera, Gestión de Talento, Evaluación, Retribución, Responsabilidad Social y Gestión de capital humano, obtenidas de los siguientes autores:

Forma-ción y Desarrollo	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Celis de Soto , 2006) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012)
Plan de Carrera	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Celis de Soto , 2006)
Gestión del Talento	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Celis de Soto , 2006) (Lozano Correa, 2007) (Sanchez Martínez, 2012)
Evalua-ción	(Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012) (Sanchez Martínez, 2012) (Fernández D, 2008)
Retribu-ción	(Saldarriaga Ríos, 2006) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012) (Celis de Soto , 2006) (Serrano Segura & Barba Aragón , 2012) (Sanchez Martínez, 2012) (Fernández D, 2008)
Respon-sabilidad social	(Saldarriaga Ríos, 2013) (J. Camejo & Cejas, 2009) (Gaete Quezada, 2010)
Gestión De Capital Humano	(Alvarez Botello, Chaparro Salinas , Ruíz Tapia , Romero Romero , Rolado Heredia , & Martínez Ávila, 2012) (Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012)

Tabla 1

Análisis de validez y confiabilidad

Prueba piloto

Se aplicó un cuestionario piloto de 45 reactivos y 7 dimensiones a una muestra de 30 docentes de tiempo completo y de asignatura en instituciones de Educación Superior públicas y privadas. Los datos obtenidos se analizaron estadísticamente mediante el programa SPSS.

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento se aplicó la medida de consistencia interna denominada “Alfa de Cronbach”. Basados en los resultados obtenidos se eliminaron tres reactivos en las dimensiones Plan de carrera, Gestión de talento y Retribución. Habiendo una confiabilidad aceptable-elevada en el cuestionario piloto con un total de 43 reactivos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

DIMENSION	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
1 Formación y Desarrollo	8	.923
2 Plan de Carrera	4	.897
3 Gestión de Talento	6	.899
4 Evaluación	3	.734
5 Retribución	7	.912
6 Responsabilidad Social	7	.967
7 Gestión de Capital Humano	7	.923

Tabla 2

Para analizar la relación de las variables en el cuestionario piloto se utilizó la prueba de Correlación de Pearson mediante el paquete estadístico SPSS en donde se obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.01 existiendo entonces una correlación verdadera entre variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 312).

Para validar la calidad métrica del instrumento de medición se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes rotados que nos dio como resultado una Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de .936 y una prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de .000 con una muestra que cumple los criterios mencionados por Morales Vallejo, 2013, en donde expresa que el número de sujetos no sea menor de 200 y que al menos haya 5 sujetos por variable.

Como resultado de este análisis se eliminan 4 reactivos, con coeficientes menores a 0.5, mismos que se observan en el anexo 1. Se aplica entonces nuevamente un análisis factorial con resultados de: Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de .935 y una Prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de .000. La tabla de matriz de componentes rotados confirmó la distribución de reactivos en los 7 componentes

Con 38 ítems, se realiza nuevamente el análisis de confiabilidad con Alfa de Cronbach según los resultados del segundo análisis factorial, arrojando los siguientes resultados:

DIMENSION	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
1 Formación y Desarrollo	7	.914
2 Plan de Carrera	4	.924
3 Gestión de Talento	5	.849
4 Evaluación	3	.737
5 Retribución	6	.878
6 Responsabilidad Social	4	.813
7 Gestión de Capital Humano	9	.930

Tabla 3

Posteriormente se analiza nuevamente el coeficiente de correlación de Pearson obteniendo niveles de significancia al nivel 0.05 y 0.01 como se muestra en el anexo 2.

Resultado de estas pruebas métricas, nuestro instrumento de medición final consta de 38 reactivos y 7 dimensiones, (Ver anexo 3).

Delimitación de la población y muestra

Se trata de una muestra aleatoria simple. Los datos numéricos para delimitar la población fueron obtenidos de ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) en su versión digital versión digital del Anuario Estadístico 2012, el cual contiene información del personal docente de educación superior, entre otros, para el ciclo escolar 2011-2012. (ANUIES, 2012)

Resultado de esto, se obtuvo una población de 10,289 docentes en el valle de Toluca y una muestra probabilística de 371., La muestra se obtuvo a partir del programa Mac Stat cuyo margen de error es del 5% y su nivel de confianza es de 95%.Se aplicaron 372 cuestionarios de los cuales:

Por tipo de Institución se aplicaron: 242 en IES Públicas (65.1%) y 130 en IES Privadas (34.9%).Por tiempo de docencia se aplicaron: 159 a profesores de tiempo completo (42.7%) y 213 a profesores de asignatura (57.3%) en los municipios de Toluca 238 cuestionarios (63.9%), Metepec 63 cuestionarios (17%) y otros municipios del Valle de Toluca 71 cuestionarios (19%)

Resultados

En la siguiente tabla se muestran la media y desviación de todas las variables en estudio, pudiendo ver que la variable peor calificada es Plan de Carrera y la mejor calificada es Evaluación. Existe mayor coincidencia (menos dispersión) en las respuestas de la variable retribución y menor coincidencia en las respuestas de la variable plan de carrera.

	N	Media	Desv. típ.
Capital Humano	372	3.6476	0.85991
Formación y Desarrollo	372	3.5131	0.85534
Retribución	372	3.6599	0.84765
Plan de Carrera	372	3.205	1.04441
Gestión de Talento	372	3.2059	0.88294
Responsabilidad Social	372	3.3165	0.92296
Evaluación	372	3.819	0.89762

Tabla 4

Análisis por variable Formación y desarrollo

Ítem mejor calificado: “Implementa programas de formación que impulsan la trayectoria académica del personal”. Ítem peor calificado: “Consideró las condiciones propias y de los docentes para la elaboración del programa de desarrollo”. Las diferencias significativas se encuentran en IES tanto Públicas como Privadas en los ítems 1,3,4,5,6,7. Las IES Privadas están mejor evaluadas en los ítems 1,3,4,5,6 y 7. En general una mejor percepción en las IES Privadas.

FORMACIÓN Y DESARROLLO		Media	Desviación típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	Cuenta con programas de formación y desarrollo docente eficaces	3.60	.993	.023 [*]	.697
2	Consideró las condiciones propias y de los docentes para la elaboración del programa de desarrollo	3.22	1.171	.186	.122
3	Estableció objetivos para la elaboración del programa de desarrollo	3.56	1.075	.001 [*]	.872
4	Eligió las actividades de acuerdo a los objetivos para elaborar el programa de desarrollo	3.44	1.088	.005 [*]	.951
5	Evalúa los resultados del programa de desarrollo	3.54	.994	.000 [*]	.908
6	Implementa programas de formación que impulsan la trayectoria académica del personal	3.68	.976	.001 [*]	.489
7	Implementa programas que impulsan la calidad del trabajo del personal docente	3.63	1.015	.000 [*]	.383

Tabla 5

Plan de carrera

Observamos Diferencias significativas en toda la variable para IES Públicas y Privadas, podemos ver que los docentes no coinciden en su percepción en toda la variable. Ítem mejor calificado: “*Fomenta el plan de carrera de los docentes*”. Ítem peor calificado: “*Ofrece orientación sobre el plan de carrera a fin de alcanzar los objetivos*”. En general la variable es mejor percibida en IES Privadas.

PLAN DE CARRERA	Media	Desviación Típica	Nivel de significancia Tipo de Institución
Fomenta el plan de carrera de los docentes	3.40	1.130	.000*
valora las capacidades y potencialidades del individuo	3.19	1.144	.000*
Comunica las opciones y oportunidades de carrera existentes dentro de la misma	3.30	1.987	.000*
Ofrece orientación sobre el plan de carrera a fin de alcanzar los objetivos	3.06	1.172	.009*

Tabla 6

Gestión de talento

Se observan diferencias significativas en Ítems 2 y 6 para tipos de Institución y tiempo de Docencia. En general existe poca coincidencia en la percepción de los docentes en toda la variable. La variable es mejor calificada para IES Públicas y por docentes de tiempo completo. Ítem mejor calificado: “La Institución involucra al personal docente en la innovación” con un 57.7% de aceptación en IES Públicas y un 57.4% en IES Privadas. Ítem peor calificado: “La Institución genera patentes a través de su personal docente” para IES Privadas con un 11% de aceptación. Existe una tendencia muy baja con 39.3% para el ítem 5 en IES Privadas. Las IES Públicas gestionan talento en mayor porcentaje que las IES Privadas.

GESTIÓN DE TALENTO	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1 Genera patentes a través de su personal docente	2.920	1.137	.000*	.000*
2 Explora la propiedad intelectual de su personal docente	3.190	1.081	.232	.701
3 Involucra al personal docente en la innovación	3.360	1.063	.383	.198
4 involucra al personal docente en relaciones triple hélice	3.270	1.127	.462	.361
5 involucra al personal docente en spinoffs	3.300	1.163	.000*	.000*

Tabla 7

Evaluación

Encontramos diferencias significativas en el ítem 3 en IES Públicas y Privadas, donde el 34.3% percibe que las IES Públicas no evalúan a sus docentes por medio de autoevaluación. Se aprecia poca coincidencia en la percepción. En general la variable es mejor calificada para IES Privadas. Ítem mejor calificado: “*evalúa a sus docentes por medio de sus estudiantes*”. Ítem peor calificado: *evalúa a sus docentes por medio de autoevaluación*”

EVALUACIÓN	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución
1 Realiza evaluaciones periódicas a los docentes a través de comisiones	3.790	1.133	0.116
2 Evalúa a sus docentes por medio de estudiantes	4.250	0.811	.322
3 Evalúa a sus docentes por medio de autoevaluación	3.430	1.318	.000*

Tabla 8

Retribución

Se encuentran diferencias significativas entre IES Públicas y Privadas en toda la variable. En tiempo de docencia, solo existen diferencias significativas en el ítem 3.

Ítem mejor calificado por IES privadas (88.1%) y por profesores de asignatura (80.6%): “Ofrece productos y servicios que responden a las necesidades de los usuarios” Ítem peor calificado: “Otorga incentivos monetarios en forma de bonos al sueldo” La variable es mejor percibida en IES privadas y por Docentes de Tiempo Completo.

	RETRIBUCIÓN	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	Cuenta con un programa atractivo de retribución para sus docentes	3.750	1.051	.000*	0.326
2	Privilegia con incentivos la obtención de grados académicos de sus docentes	3.610	1.112	.009*	.413
3	Cuenta con incentivos monetarios para sus docentes	3.720	1.080	.005*	.014*
4	Otorga incentivos monetarios en forma de bonos al sueldo	3.420	1.200	.011*	.230
5	Existen incentivos no monetarios	3.650	1.064	.000*	0.102
6	Ofrece productos y servicios que responden a las necesidades de sus usuarios contribuyendo al bienestar	3.88	0.884	.000*	0.56

Tabla 9

Responsabilidad social

Existe una diferencia significativa en Tipo de Institución y en Tiempo de Docencia en toda la variable. Se observa que la variable es mejor calificada para IES Públicas y por docentes de tiempo completo. Ítem mejor calificado: “La Institución respeta la libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva, la formación y el desarrollo profesional”

Ítem peor calificado: “Privilegia con incentivos monetarios las publicaciones indexadas de los docentes orientados a la responsabilidad social entre otros” donde el 57.5% corresponde a IES Privadas.

	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	La Institución no discrimina el acceso al empleo	3.570	1.085	.000*	.001*
2	La Institución respeta la libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva, la formación y el desarrollo profesional.	3.630	1.074	.000*	.000*
3	Privilegia con incentivos monetarios las publicaciones indexadas de los docentes orientados a la responsabilidad social entre otros	3.030	1.225	.000*	.000*
4	Privilegia la adjudicación de proyectos de investigación que promuevan la responsabilidad social entre otros con incentivos monetarios	3.060	1.222	.000*	.000*

Tabla 10

Gestión de capital humano

Las IES Públicas y Privadas tienen una diferencia significativa en toda la variable, por tiempo de docencia solo existen diferencias significativas en los ítems 1 y 6. La variable es mejor calificada para IES Privadas.

Ítem mejor calificado: “La ética es parte de la cultura de la Institución” Ítem peor calificado: “La Institución ubica al personal en el área adecuada” donde el 33% corresponde a IES Públicas.

Ítems 1 y 6 son mejor percibidos por docentes de tiempo completo, donde el 27.8% de docentes de asignatura considera que la Institución no fomenta un clima laboral positivo, además el 14% considera que no se generan oportunidades de desarrollo.

CAPITAL HUMANO		Media	Desviación Típica	Diferencias significativas Tipo de Institución	Diferencias significativas Tiempo de Docencia
1	La Institución genera oportunidades de desarrollo	3.820	0.983	.005*	.035*
2	Fomenta un ambiente informado y seguro	3.660	1.093	.000*	.158
3	Ubica al personal en el área adecuada	3.410	1.199	.000*	.122
4	Recluta y selecciona personas con un elevado capital humano, contribuye a su aprendizaje y crecimiento continuo y motiva a participar en redes profesionales y comunidades de práctica	3.600	1.110	.000*	.388
5	Establece un entorno de apoyo motivando a los miembros a realizar mejoras	3.53	1.119	.001*	.281
6	Fomenta un clima laboral positivo que permite la disseminación del conocimiento	3.43	1.2	.011*	.042*
7	Provee los recursos necesarios para la aplicación del conocimiento	3.79	0.95	.000*	.130
8	Responde con acciones sociales oportunas a las necesidades de la comunidad atendiendo a la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad	3.78	0.924	.000*	0.34
9	La ética es parte de la cultura de la institución	3.88	1.016	.001*	0.853

Tabla 11

Resultados obtenidos

El análisis de la gestión laboral del presente estudio arroja resultados que nos permiten observar un panorama donde los académicos de las Instituciones de nivel Superior en el Valle de Toluca tienen una apreciación ligeramente favorable sobre la Gestión de Personal en estas instituciones.

La justificación que sustenta esta investigación se centra de tal manera en la necesidad que debe ser para las instituciones educativas el que posean herramientas para medir la satisfacción laboral de sus empleados con la finalidad de conocer los alcances e impactos que causa la satisfacción o la ausencia de ella, como lo es: el ausentismo, la baja productividad y, en algunos casos, la rotación de personal, problemas que afectan de manera directa la competitividad de la institución, disminuyendo de tal manera el valor que representa para la sociedad y su alumnado.

Cabe destacar que de los factores abordados en este estudio, sólo los siguientes declaran satisfacción positiva por arriba de 4.0 puntos, o “satisfecho”. Para los docentes destaca el gusto por el trabajo, la identificación que tiene con la institución en la que laboran, así como el papel que juega está en su desarrollo como docentes.

Sin embargo en los ítems que miden el “desarrollo profesional y remuneración” ambos grupos presentan una satisfacción baja con tendencia a la alternativa “indeciso”, lo que indica puntos preocupantes debido a que nos hablan acerca de falta de motivación para crecer y remuneraciones que requieren atención inmediata. Específicamente el ítem “salario” resultó ser el más bajo.

Conclusiones

La presente investigación nos dio la posibilidad de conocer la percepción de los docentes sobre la gestión de personal en las Instituciones de Educación Superior en el Valle de Toluca e identificar los parámetros (variables independientes) que requieren ser tomados en cuenta para mejorar la gestión de los académicos de las universidades.

De acuerdo a los datos recolectados por medio del instrumento elaborado para tal fin y una vez validado y fiabilizado, se puede concluir que los factores mejor evaluados siendo la gestión del capital humano, la formación y desarrollo y la retención, siendo la evaluación la mejor evaluada.

Pero sin embargo en ningún caso existe una evaluación considerada como satisfactoria, sino solo existe una satisfacción moderada, así también se tienen los parámetros más débiles la Gestión del Talento, la Responsabilidad Social y el Plan de Carrera, siendo este último el peor evaluado, teniendo una valoración cercana a la indiferencia (ni en acuerdo, ni en desacuerdo), pudiendo percibir una opinión con niveles de dispersión concentrados hacia la media, por tanto se deberá tomar en consideración los resultados obtenidos para que las IES generen acciones para mejorar el nivel de apreciación de la Gestión del Personal.

Referencias

- Alvarez Botello, J., Chaparro Salinas, E., Ruíz Tapia, J., Romero Romero, A., Rolado Heredia, D., & Martínez Ávila, M. (2012). *Administración Educativa. Un reto para la competitividad y la pertinencia* (1° ed.). México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- ANUIES. (2012). *Anuario estadístico. Personal docente en educación superior*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de ANUIES: <http://www.anuies.mx>
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (julio-diciembre de 2006). Gestión humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación. *Cuad. Adm. Bogotá*, 19(32), 225-254.
- Calderón Hernández, G. (junio de 2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Pensamiento y Gestión*(16), 158-176.
- Celis de Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12(extraordinario), 10-27.
- Fernández D, E. (julio de 2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Calidad en la Educación*(28), 72-89.
- Fernández D., E. (julio de 2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Calidad en la Educación*(28), 72-89.
- Gaete Quezada, L. R. (enero-abril de 2010). Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las iniciativas y normas de responsabilidad social. *Gaceta Laboral*, 16(1), 41-62.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). Perú, Perú: Mc Graw Hill.
- Ignacio Pérez, R., & Calixto Sandoval, N. (mayo-agosto de 2005). Gestión Humana. *Escuela de Administración de Negocios*(54), 153-163.
- J. Camejo, A., & Cejas, M. (2009). Responsabilidad Social: Factor clave de la Gestión de los Recursos Humanos en la Organizaciones del siglo XXI. *Nómadas*(21).
- Lozano Correa, L. J. (mayo-agosto de 2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164.
- Macías Gelabert, C., & Aguilera Martínez, A. (abril-junio de 2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148.

Morales Vallejo, P. (15 de septiembre de 2013). *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Recuperado el 18 de junio de 2014, de google academico:<http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

Nacional, I. P. (mayo-junio de 2006). Cómo estamos en educación superior? *Innovación educativa*, 6(31), 1-9.

Saldarriaga Ríos, J. G. (Abril-Junio de 2006). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159.

Saldarriaga Ríos, J. G. (marzo de 2013). Responsabilidad Social y Gestión del Conocimiento como estrategias de Gestión Humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117.

Sanchez Martínez, J. (enero-marzo de 2012). Gestión del Talento del Personal Universitario: Algunas reflexiones y propuestas. *Ciencia y Sociedad.*, XXXVII(1), 95-121.

Serrano Segura, J., & Barba Aragón, M. (2012). La gestión de recursos humanos en las corporaciones locales. *Cuadernos de Gestión*, 12(2), 149-168.