# 14

# Fortaleza en el compromiso recíproco entre profesores e institución

## Escenario

El talento que ofrecerá mejores resultados en la ejecución del plan estratégico podrá exigir a su vez compensaciones tangibles e intangibles, como un salario competitivo en la economía del conocimiento y retribuciones adicionales por cumplimiento de metas. Los intangibles son las acciones de salario emocional.

## Cómo hacerlo

- Diseño riguroso de los procesos de captación. Existe una misión a cumplir y una dinámica laboral que debe comunicarse claramente al nuevo talento. No se trata de voluntarismo, sino de competencias.
- Marcos contractuales innovadores pensando en un perfil de intraemprendedores. Podrá haber salarios diferenciados en función del desempeño de cada unidad académica.
- La atracción del talento trasciende la dimensión del incentivo salarial. Mejorar los procesos de progresión y ascenso del talento, brindar oportunidades de trabajo remoto o híbrido, viajes para residencias de estudio o investigación, acceso a cursos de formación o actualización financiados, flexibilidad horaria y física y acceso a beneficios de servicios o del campus.
- Flexibilidad para potenciar la conciliación entre vida laboral y personal y el bienestar emocional.



## Riesgos

- Un plan estratégico que se sostiene financieramente con la contratación precaria de profesores ad honorem o con salarios poco competitivos no es sostenible a largo plazo. Tampoco se debe perder flexibilidad para adaptarse a entornos cambiantes.
- Creer que un experto en un área de conocimiento contratado como docente puede llevar a cabo con eficiencia tareas para las que no posee las competencias requeridas.
- Una alta rotación de empleados puede ser síntoma de condiciones salariales y de contratación poco atractivas, así como mecanismos débiles de retroalimentación y autosuperación.