

# **Permanencia del personal académico en las Instituciones de Educación Superior: elaboración de un cuestionario**

## **Permanence of academic staff in Higher Education Institutions: elaboration of a questionnaire**

**Autores:** Yaquelin Puebla González

Adela Hernández Díaz

Ana Victoria Castellanos

**Institución:** Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana, Cuba

**Correo electrónico:** [yaquelin@cepes.uh.cu](mailto:yaquelin@cepes.uh.cu)

[adela@cepes.uh.cu](mailto:adela@cepes.uh.cu)

[anav@cepes.uh.cu](mailto:anav@cepes.uh.cu)

### **Resumen**

El trabajo que se presenta es parte de la investigación titulada Estrategia para la permanencia del personal académico en la Universidad de la Habana. Es una investigación descriptiva – analítica y propositiva con enfoque mixto y diseño transeccional. Tiene como objetivo argumentar el proceso de construcción de un cuestionario para medir la permanencia del personal académico en las Instituciones de Educación Superior, ante la necesidad develada en el análisis de la literatura consultada, de contar con un instrumento que permita valorar de manera integral la permanencia de este personal y proponer estrategias para su intervención. Para ello, se tuvieron en cuenta cuatro momentos: (1) acercamiento teórico a la variable permanencia, que requirió un análisis de la bibliografía y una síntesis de sus regularidades, para elaborar su definición conceptual; (2) la definición de las dimensiones, subdimensiones, e indicadores en función de la definición propuesta, con el apoyo del análisis y síntesis; (3) la elaboración de cada una de las preguntas e ítems del cuestionario que demandó del análisis de documentos y (4) valoraciones de la prueba piloto y cambios fundamentales en el cuestionario definitivo. El resultado es un instrumento que permite caracterizar este fenómeno en la Universidad de la Habana.

**Palabras clave:** Personal académico, permanencia, diseño de cuestionario.

### **Abstract**

The work presented is part of the research entitled Strategy for the permanence of academic staff at the University of Havana. It is a descriptive - analytical and proactive research with a mixed approach and transactional design. Its objective is to argue the process of constructing a questionnaire to measure the permanence of academic staff in Higher Education Institutions, given the need revealed in the analysis of the literature consulted, to have an instrument that allows comprehensive assessment of the permanence of this staff and propose strategies for their intervention. For this, four moments were taken into account: (1) theoretical approach to the permanence variable, which required an analysis of the bibliography and a synthesis of its regularities, to elaborate its conceptual definition; (2) the definition of the dimensions, subdimensions, and indicators based on the proposed definition, with the support of analysis and synthesis; (3) the elaboration of each of the questions and items of the questionnaire that required the analysis of documents and (4) evaluations of the pilot test and fundamental changes in the final questionnaire. The result is an instrument that allows characterizing this phenomenon at the University of Havana.

**Keywords:** Academic staff, permanence, questionnaire design.

### **Introducción**

El mundo hoy enfrenta una crisis global que exige más que nunca tomar en consideración los Objetivos y Metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (Organización de Naciones Unidas, 2015). En esta se reconoce un lugar cimero a la educación superior para alcanzar altos niveles de desarrollo, en tanto estimula el empleo del conocimiento en favor de la sociedad, a partir de la responsabilidad que tienen las universidades en la formación de la fuerza más calificada del país, la actualización de los profesionales de la práctica, así como en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Cuba no es ajena a esta problemática, además de enfrentar un entorno agravado por el férreo bloqueo de los Estados Unidos y más de dos años de pandemia. En correspondencia

con lo anterior, en su Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (Partido Comunista de Cuba, 2017), se enfatiza en:

Establecer estímulos para la protección y estabilidad del personal de más alta calificación, mayor experiencia, jóvenes talentos y de difícil reemplazo acorde con su perfil profesional y científico, asegurando su continuidad y relevo cuando resulte necesario. Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones en el campo de las ciencias sociales y humanísticas sobre los asuntos prioritarios de la sociedad (p.23).

El artículo se enmarca en las intenciones de responder a ese encargo social de las universidades a través de un proyecto de investigación «Contribución al desarrollo de la gestión de la calidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ministerio de Educación Superior (MES) », aprobado en el Programa Sectorial “Educación Superior y Desarrollo Sostenible” (Ministerio de Educación Superior, 2020), que pretende el diseño de una propuesta de Estrategia integral orientada a la permanencia del personal académico a tiempo completo (TC) de la Universidad de La Habana (UH).

Dentro de sus tareas científicas se encuentra la caracterización actual de dicho personal durante el periodo 2020/ 21, para lo cual fue necesario la construcción de un cuestionario que indaga aspectos relativos a las diferentes dimensiones e indicadores de la variable permanencia del personal académico, lo que constituye el objetivo de este artículo.

Esta investigación tiene como antecedente los resultados de una tesis de doctorado titulada «Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente» (Puebla, 2019).

Se concuerda con esta autora al valorar la fluctuación laboral del personal docente como un fenómeno complejo que permitió revelar y ofrecer, «a partir de un análisis multifactorial, elementos sobre su posible impacto individual, colectivo, institucional y social, con vistas a orientar acciones para mejorar la gestión del personal docente, sobre la base de la relación incorporar-retener-desarrollar-retornar», en la cual se reafirma la importancia que tiene la valoración positiva del personal docente por constituir una de las mayores fortalezas que poseen las IES para alcanzar sus objetivos estratégicos (Ibídem, 2019).

El estudio de esta problemática tanto a nivel del sistema MES, como de la UH, revela la necesidad y conveniencia de la elaboración e implementación de estrategias de gestión del personal académico, que se dirijan a lograr mayor permanencia y consolidación del personal académico en la organización universitaria, que favorezcan el desarrollo institucional e individual. Este empeño justifica la importancia del diseño de acciones científicamente fundamentadas que contribuyan a la permanencia de su personal académico, en las que se integren de manera armónica los objetivos institucionales y personales.

En este sentido, resulta válida la elaboración de un cuestionario que permita indagar en los elementos que desde el contexto universitario y el entorno externo favorecen la permanencia y el desarrollo del personal académico. Siguiendo a García (1986), el cuestionario es:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (p. 123-153).

Tomando en consideración lo anterior, pudiera parecer que la elaboración de un cuestionario es tarea fácil, cuando en realidad no lo es. De la misma forma que la realidad social es compleja y multidimensional la tarea de medirla también resulta un tanto difícil. En el presente artículo se aborda, de manera sintética, la experiencia de las autoras en la elaboración de un cuestionario dirigido específicamente a valorar la permanencia del personal académico en las IES, por lo que tiene como objetivo argumentar su proceso de construcción.

## **Desarrollo**

### **1. Acercamiento al concepto de permanencia**

El estudio de la permanencia del personal académico en las IES, se ha realizado desde diversas perspectivas teóricas y enfoques, aunque casi todos están de acuerdo en su

diversidad, atendiendo a las características de la profesión académica en las diferentes regiones y países del mundo. Por ello, al hablar de profesión académica y/o trabajo del docente y el investigador, resulta ineludible acercarse a las formas del contrato laboral a que está sujeto el desempeño de la carrera de este personal, reconocido por Claverie (2012) como una de las «categorías de cambio social que tienen impacto en el contexto en el que se despliegan las carreras profesionales de los docentes universitarios» (p. 55).

En este sentido, el concepto de permanencia está relacionado a las condiciones formales de permanencia y promoción en la carrera académica del personal académico, las cuales establecen que un docente «ingresa a su cargo mediante el mecanismo de concurso abierto de antecedentes y oposición (...) una vez accedido al cargo, los docentes no tienen estabilidad, sino que deben revalidar el mismo cada cierta cantidad de años, dependiendo de la categoría» (Ibídem, 2012, pp. 91-92). Estos mecanismos dependen de las normativas que establece cada universidad.

Las situaciones del contrato laboral del personal académico son diferentes en la región latinoamericana, donde predomina una mayor inestabilidad laboral como plantea dicha autora, en función del tipo de universidad y de las normativas que establecen para regular los mecanismos de acceso y permanencia, entre otros elementos. Esta cuestión es diferente en el sistema de educación superior cubano donde predomina el contrato indeterminado aunque existe un incremento de los profesionales de la esfera de los servicios y la producción que se acercan, cada vez más, a la docencia universitaria, cuestión que tiene sus características particulares en este escenario. Dada estas particularidades, resulta una necesidad formular una conceptualización de permanencia del personal académico que responda a las características propias de este contexto.

De acuerdo con lo anterior y tomando en consideración lo expuesto por Walker (2020), con referencia a trabajos de diferentes autores (Antunes, 2001; Sennett, 2006 y Castel, 2015), se destaca que «los sistemas universitarios en distintas latitudes asisten a un incremento de formas de contratación laboral a tiempo parcial y de forma temporaria» (p.113). Formas de contrato que, ya sea con una dedicación a tiempo completo, parcial o por horas, deciden cómo es vivenciada la permanencia por el académico. También

intervienen en esta problemática la conciencia de los docentes de la pertenencia a un gremio, con una cultura y modos propios de hacer. De ahí la diferenciación al valorar la carrera del docente de la profesionalización propia de las disciplinas en las que está insertada.

El concepto permanencia es de reciente incorporación en los estudios sobre la educación superior, se introduce en las investigaciones sobre la deserción estudiantil, a raíz de la identificación de la vulnerabilidad como un factor de mayor peso, por encima del económico. Este hecho genera un cambio en la forma en que se indaga la deserción, que ponía el énfasis en palabras de Parody, Ariza, Basto, Gómez, Durán, Ballares, Franco y Monsalve (2015), en el problema y no en la prevención. Desde esta perspectiva, a partir de la primera década del presente siglo, se comienza a entender la permanencia, según estos autores como un asunto en el que interfieren diferentes factores y dimensiones que se deben tener en cuenta para abordarla de forma integral, donde el reto era hacer de la permanencia un factor transversal a los ejes misionales. Para ello, se hizo deslindar el tema del enfoque de Bienestar Universitario para ubicarlo en el marco de una política institucional como parte del proceso de planeación periódica con un presupuesto asignado (Ibídem, pp.17-22).

Todo ello, hizo que la orientación de los estudios estuviera dirigida a generar una política institucional que tuviera en cuenta todos los factores que inciden en la permanencia y las estrategias para alcanzarlas, por lo que un aspecto central, reafirman estos autores, lo ocupan los «componentes que daban cuenta de múltiples acciones que intervienen para mejorar la permanencia» (Ibídem, p.22).

Para esta investigación se realiza una transferencia en el uso de este concepto del campo estudiantil al académico en la medida que se valora la integralidad de la permanencia al tener en cuenta sus diferentes factores, dimensiones y estrategias para alcanzarla y se diferencia en la forma de valorar la permanencia de los estudiantes en la medida que el estudio de los académicos se inserta en el ciclo de la gestión del potencial humano concebido como un proceso que se organiza, planifica, implementa y controla, con un peso importante en la gestión de la calidad y la centralidad del potencial humano en los procesos que desarrolla la institución educativa.

De esta forma se indaga en una multiplicidad de variables y dimensiones que van desde lo personal, a lo organizacional pasando por la gestión y el entorno, las cuales favorecen la comprensión y verificación de las diversas situaciones que vive el personal académico en el ejercicio de su profesión y que lo hacen querer permanecer en la institución educativa, lo que permite obtener información con una visión integral del problema.

Para esta investigación se define desde el punto de vista conceptual la permanencia del personal académico *como la decisión voluntaria de mantenerse laborando en la institución, que compromete otras decisiones y elecciones individuales y organizacionales; como resultado de la configuración subjetiva de la relación del profesor/investigador con el trabajo específico, la organización y el entorno.*

## **2. Definición de las dimensiones, subdimensiones e indicadores que debe contener el constructo de permanencia.**

Una vez establecida la definición de esta variable se trabajó en la identificación de sus dimensiones (personal, organizacional y contextual), subdimensiones e indicadores que permiten el análisis del comportamiento de cada una de ellas. Las dimensiones de análisis de la permanencia del personal académico, tienen en su base una visión plena del ser humano, determinada por el contexto histórico concreto en que este se desarrolla. Se concibe como una unidad donde se integran características personales derivadas de la historia individual de cada sujeto, particularidades de la organización (su estructura y funcionamiento), donde se inserta y despliega su actividad, que generan los niveles de compromiso con ella y los rasgos que distinguen el contexto que condiciona las especificidades tanto de la organización como del desempeño de los sujetos en ella.

El proceso de operacionalización de la variable se sustenta en un profundo análisis de la literatura atinente al tema, desde la generalidad en la conceptualización del personal académico y su gestión, hasta la especificidad de la permanencia como proceso y resultado, así como de los factores de influencia, que en términos de variables y dimensiones, han sido reconocidos por los autores consultados. Desde esta mirada valorativa y contextualizada, las autoras distinguen para cada una de las dimensiones, un conjunto de subdimensiones e indicadores, que a continuación se presentan de forma resumida:

La dimensión Personal es definida por las autoras como procesos subjetivos que acontecen en la relación que el personal académico establece en el trabajo con sus necesidades, competencias y potencialidades a desarrollar y el modo en que la organización las contiene o las excluye, las realiza o las frustra.

La primera subdimensión que se incorpora es el compromiso organizacional, desde los argumentos fundacionales de sus autores Meyer y Allen (1991). La bibliografía consultada, reconoce que el compromiso es un factor que de no trabajarse vulnera a la institución educativa en materia de permanencia de su personal de alta calificación y el personal joven con que cuenta para proyectar su relevo profesional.

El compromiso organizacional es, en palabras de Harel & Tzafrir (1999), un «tema de gran importancia, ampliamente estudiado en el ámbito laboral, en la psicología organizacional, y más específicamente en la gestión de recursos humanos» (Citado en Montoya, 2020, p. 8) Por su parte Hellriegel & Slocum (2009), consideran al compromiso organizacional «como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no» (Ibídem, 2020, p. 8).

En el trabajo de aproximación conceptual realizado por las autoras, se opta por el término *compromiso personal con la institución*, que además de aparecer frecuentemente referenciado en la literatura, expresa terminológicamente con mayor precisión la relación persona-organización. Se define como el estado psicológico (actitudes positivas) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y que condiciona el deseo de seguir siendo miembro de esta. Refleja el grado en que se involucra e identifica con los objetivos organizacionales, producto de la correspondencia percibida con sus objetivos personales.

En los indicadores de la subdimensión, se describen los tres tipos de compromiso: el afectivo, el normativo y el calculativo. El compromiso afectivo expresa la identificación emocional de la persona hacia la organización e implicación personal en las actividades de la misma; el normativo se vincula a la obligación de permanecer en la organización por razones morales o éticas y el calculativo se refiere a las ventajas económicas que se obtienen por permanecer en la organización, en relación a su abandono.

Este análisis se complementa con la subdimensión de satisfacción en el trabajo, considerada una variable de elevado valor predictivo de la permanencia, se mide a través del modo en que el contenido del trabajo que desarrolla, presenta tareas profesionales retadoras que estimulen la autonomía y el desarrollo de potencialidades; la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y psicológicas; y el sentimiento de bienestar que le genera un ambiente de trabajo satisfactorio, agradable y seguro.

De esta forma, el compromiso y la satisfacción conforman el conjunto de subdimensiones que enriquecen y completan de manera integral la dimensión personal, lo que permite valorar las diversas acciones de manera situada según el personal a quien va dirigido el instrumento.

La dimensión organizacional se configura incluyendo aspectos relacionados con la gestión específica del personal académico en la organización. Para ello, se tiene en cuenta la subdimensión gestión del personal académico con cuatro de sus sub procesos, organización del trabajo; formación y desarrollo; evaluación del desempeño y atención, retribución y estimulación. En ella se incluye aspectos como el sistema de estimulación; los factores ambientales no estresantes; el establecimiento de objetivos; la evaluación del desempeño; la flexibilidad; la participación en las decisiones; la comunicación entre la administración (directivos) y el personal académico y las oportunidades de desarrollo profesional y personal.

En esta dimensión cobra un especial auge el enfoque estratégico donde el personal académico se desenvuelve en el paradigma de la nueva relación contractual basada en el intercambio, lo cual «exige de las IES y sus directivos mejores y renovadas formas de gestión, que contribuyan a la retención de este personal» (Puebla, 2019, p. 18). Lo importante es poner a consideración un grupo de elementos que fueron trabajados con referencia a aspectos propios de la gestión del personal académico.

Como última dimensión se trabajó la Naturaleza del entorno, valorada como las condiciones externas del contexto con el que interactúa la institución y en las que el personal académico realiza su actividad profesional. En ella se trabaja en dos subdimensiones el contexto social, medida a través de la imagen que proyecta la institución en su contexto; la responsabilidad

social de las IES; la ubicación geográfica y el cambio en las condiciones y el modo en que se realiza el empleo producto de la COVID-19 y la situación económica medida a partir de indicadores como la competitividad del mercado laboral externo y el ordenamiento monetario y cambiario.

La determinación de los indicadores correspondientes a cada una de las subdimensiones, permitió la elaboración de cuestionarios dirigidos a diferentes sectores del personal académico, comúnmente diferenciados en informes, regulaciones, documentos oficiales, entre otros, lo que permitirá establecer distinciones finas entre el personal encuestado, de acuerdo al status y/o rol asignado y asumido.

### **3. Elaboración del cuestionario**

La construcción del cuestionario tuvo como referente los pasos identificados por Fernández (2007). El primer momento de este proceso se corresponde con las precisiones relativas a la definición conceptual de la variable fundamental a valorar: la permanencia del personal académico en las IES; ello permite esclarecer toda la información que se necesita y de qué personas queremos su opinión; con estos datos se determinó las preguntas a realizar y el lenguaje requerido para su redacción.

En un segundo momento se elaboran las preguntas que conforman la versión preliminar de los instrumentos. Se comenzó con preguntas de tipo socio-demográfico, que favorecen la caracterización de los encuestados y el análisis particular de sus resultados. Dada la complejidad del objeto sobre el que se indaga, se decidió crear preguntas cerradas, de respuestas dicotómicas y con respuestas múltiples (previamente se determinan posibles respuestas a escoger). También se incorporan preguntas abiertas y mixtas, que aunque complejiza el procesamiento, ofrece al encuestado la posibilidad de expresar sus criterios de manera libre y espontánea.

El tercer momento estuvo orientado a despertar el interés por contestar en los encuestados, a través de la redacción del texto introductorio y las instrucciones, donde se enuncia el objetivo e importancia del estudio, orientaciones para su ejecución, el valor de sus criterios y el agradecimiento por haberse tomado el tiempo de responder el cuestionario. Se deja claro el carácter anónimo del instrumento y la confidencialidad de la información brindada.

En un cuarto momento se precisaron los aspectos formales del cuestionario, el orden y estructura, la decisión de enmarcar en tablas de doble entrada (que integren los ítems y la escala) a las preguntas de respuestas múltiples, su longitud entre otros, a modo de favorecer su comprensión y posterior análisis y procesamiento de la información recopilada.

Todo lo anterior posibilitó la elaboración de los ítems que conforman la versión preliminar de la escala y el diseño del instrumento, el cual fue sometido a evaluación por un grupo de docentes e investigadores en una prueba piloto, estratificada según tipo de cuestionario y población a la que va dirigido, lo que permitió incorporar sus apreciaciones al instrumento y realizar la versión final para su aplicación.

Sobre estas premisas, y tomando en consideración las particularidades de la población objeto de investigación (las categorías docentes y científicas), se diseñaron siete cuestionarios, con un grupo de preguntas similares que permitieron comparar información y otro grupo ajustado a las funciones propias de la categoría. De esta forma se crearon cuestionarios para Docentes, Investigadores, Doctores, Adiestrados, Consultantes, De Méritos y Jubilados reincorporados.

Todos tienen 4 secciones: Datos socio-demográfico, Dimensión personal, Dimensión organizacional y Dimensión contextual. Un ejemplo de pregunta común es la relacionada con la del compromiso organizacional que se muestra a continuación:

Dimensión personal

¿En qué medida las siguientes afirmaciones reflejan su compromiso personal con la institución?

Utilice el siguiente puntaje de 5 a 1: Totalmente (5); En gran medida (4); En alguna medida (3); En poca medida (2); En ninguna medida (1)

---

Afirmaciones	5	4	3	2	1	Observaciones
--------------	---	---	---	---	---	---------------

---

A<sub>1</sub>. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación emocional hacia la institución

A<sub>2</sub>. Si fuese por mí, definitivamente estaría trabajando para esta institución durante toda mi vida laboral

---

Afirmaciones	5	4	3	2	1	Observaciones
A <sub>3</sub> . Trabajar en esta institución es una de las grandes satisfacciones en el área personal, profesional y social.						
C <sub>1</sub> . Sería muy difícil dejar esta institución por todos los beneficios y ventajas laborales que perdería.						
C <sub>2</sub> . Existen pocas posibilidades de encontrar una mejor opción laboral que esta.						
N <sub>1</sub> . Es mi deber con la institución y colegas continuar trabajando en la UH.						
N <sub>2</sub> . Siento que le debo mucho a esta institución						
N <sub>3</sub> . No estaría bien dejar esta institución aunque me vaya a beneficiar con el cambio						

---

En esta misma línea de preguntas comunes se muestra otro ejemplo relacionado con la Dimensión organizacional:

¿La organización del trabajo en la Universidad de la Habana propicia su permanencia en la institución? Utilice el siguiente puntaje de 5 a 1: Totalmente (5); En gran medida (4); En alguna medida (3); En poca medida (2); En ninguna medida (1)

---

Aspectos relativos a la organización del trabajo	5	4	3	2	1	Observaciones
a) Presentación clara y precisa de los objetivos institucionales						
b) Claridad y precisión en la contribución personal al logro de los objetivos institucionales.						
c) La evaluación cumple las funciones de retroalimentación, ayuda y orientación para la mejora del desempeño						
d) Flexibilidad en el horario de trabajo y condiciones de realización (teletrabajo).						

---

Aspectos relativos a la organización del trabajo	5	4	3	2	1	Observaciones
--	---	---	---	---	---	---------------

---

e) Participación en las decisiones con libertad y responsabilidad y posibilidad de debatir con los directivos.

f) Estilo de dirección que promueve:

1. la apertura al diálogo
2. la aceptación de la crítica
3. a escucha de nuestros criterios e intereses

g) Accesibilidad, uso y desarrollo de redes de contacto en el medio laboral para compartir resultados, oportunidades y planes existentes.

h) Fomento de las relaciones de colaboración y cooperación y del trabajo en equipo.

i) Oportunidades de desarrollo profesional dentro y fuera de la institución

j) Posibilidades de ascenso y promoción académica.

k) Estructura de innovación que fomenta el desarrollo de la institución y personal como doctor

---

También, dentro de las preguntas comunes se presenta un ejemplo de la Dimensión naturaleza del entorno:

¿En qué medida influye el contexto social y económico en su permanencia en la UH?  
Utilice el siguiente puntaje de 5 a 1: Totalmente (5); En gran medida (4); En alguna medida (3); En poca medida (2); En ninguna medida (1)

---

Condiciones del contexto	5	4	3	2	1	Observaciones
--------------------------	---	---	---	---	---	---------------

---

a) Prestigio que posee la UH en el entorno externo, social y comunitario

b) La imagen social del docente universitario

c) Responsabilidad social de la UH en el desarrollo social y económico del país

---

Condiciones del contexto	5	4	3	2	1	Observaciones
d) Fácil acceso a la UH por su ubicación geográfica						
e) Cercanía de la UH a la residencia						
f) Posibilidades de transportación						
g) Implantación del modelo de teletrabajo						
h) Ofertas menos atractivas de empleo en el mercado laboral externo a la UH						
i) Normativas que limitan el movimiento laboral.						
j) Remuneración salarial						
k) Interferencia del trabajo con la familia						
l) Elevación del costo de la vida en el país						

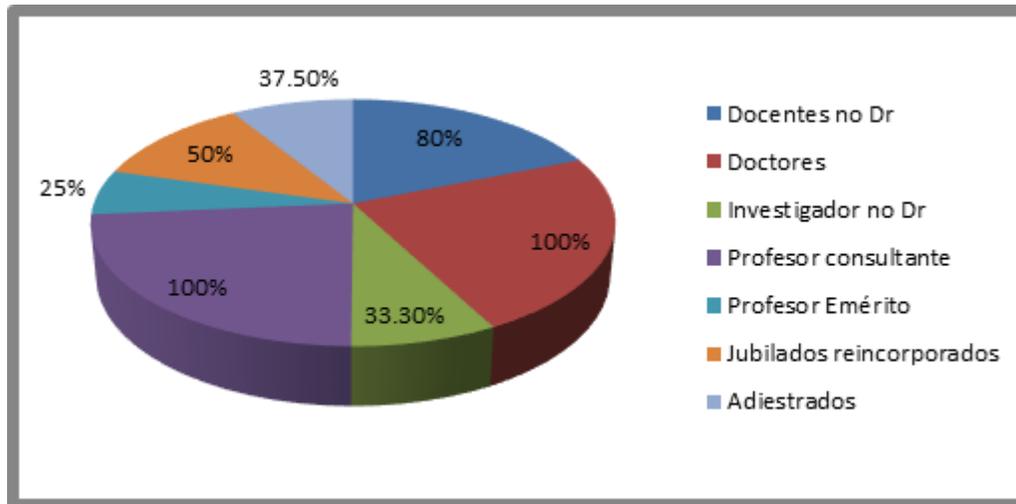
---

El otro ejemplo que se presenta está relacionado con la motivación del Doctor en Ciencias a permanecer en la IES. A continuación se muestra ejemplos de preguntas abiertas y mixtas:

- ¿Alcanzar el grado científico de Doctor, es uno de los motivos que lo impulsó a quedarse trabajando en la UH? a) Sí \_\_\_\_\_ b) No \_\_\_\_\_ c) ¿Por qué?
- ¿Qué motivaciones tiene usted para permanecer trabajando en la UH después de alcanzar el grado científico de doctor?

#### **4. Valoraciones de la prueba piloto y cambios fundamentales en el cuestionario definitivo**

La prueba piloto estuvo dirigida a una muestra de 36 docentes, investigadores, de diferentes categorías y condiciones, y a adiestrados. De los cuales respondieron el 80 % de los docentes; el 33.3 % de los investigadores; el 100 % de los doctores y profesores consultantes; el 50 % de los jubilados-reincorporados; el 25 % de los profesores Eméritos y el 37.5 % de los adiestrados.



**Figura 1: Participación del personal académico en la prueba piloto para la elaboración de los cuestionarios en la UH.**

**Fuente: Elaboración propia a partir del informe parcial de los resultados obtenidos en la prueba piloto para la valoración de los cuestionarios, 2022.**

Los principales resultados obtenidos en la aplicación del pilotaje en la dimensión personal mostró en la subdimensión compromiso personal a docentes, investigadores, doctores, profesores consultantes, Eméritos y jubilados reincorporados altamente comprometidos en lo afectivo con la UH, lo que es ligeramente diferente en los adiestrados que mostraron un compromiso con la institución calificado en «gran y alguna medida» fundamentalmente vinculado a lo afectivo, lo que constituye una alerta para desarrollar, con la cantera del personal académico, acciones que estimulen su sentido de pertenencia a la UH. Lo anterior es congruente con los resultados obtenidos en la subdimensión satisfacción en el trabajo, que en general reveló una alta satisfacción en el trabajo de los docentes, doctores, profesores consultantes, Eméritos y jubilados reincorporados, lo que es menos evidente en el caso de los investigadores y adiestrados, los cuales valoran de manera dispersa la satisfacción entre las escalas «gran, alguna y poca medida».

En el caso de la dimensión organizacional, los docentes y los doctores valoran de manera positiva las posibilidades de desarrollo personal y profesional, en detrimento de las funciones de la evaluación para la mejora del desempeño, la estimulación en función de los resultados obtenidos y las condiciones de trabajo. Por su parte, los investigadores

valoran limitaciones en las posibilidades de desarrollo personal y profesional vinculadas a las deficientes condiciones de trabajo. Los profesores consultantes, Eméritos y jubilados reincorporados, valoran de insuficiente la organización del trabajo, mientras que los adiestrados muestran dispersión en sus valoraciones al respecto. De manera general, todos los actores, distinguen el compromiso que la institución tiene con el desarrollo personal y profesional de su claustro.

Por último, en la dimensión contextual se resaltan las dificultades de la situación económica del país y la pandemia en el caso de todos los actores con excepción de los adiestrados cuya valoración es dispersa y se mueve en el rango de en «gran, alguna, poca y ninguna medida».

En resumen, las opiniones más importantes muestran una aceptación y valoración positiva sobre la investigación que se realiza, en tanto que los encuestados distinguen la importancia de realizar estudios que comprendan de forma integral la problemática de la permanencia del personal académico.

El análisis de los resultados de la prueba piloto permitió perfeccionar el diseño de los cuestionarios destacándose los siguientes cambios:

- La reducción de la extensión del cuestionario;
- El cierre de algunas preguntas abiertas;
- El refinamiento de indicadores y la inclusión de los intereses académicos en la subdimensión de formación y desarrollo;
- Se confirmó la necesidad de cuestionarios por los distintos segmentos del PA en la UH, dado que aportan una visión diferente de la problemática objeto de análisis;
- El porcentaje de las respuestas y su argumentación reveló una adecuada comprensión de las preguntas y
- Se eliminaron preguntas e indicadores repetidos.

Las valoraciones y sugerencias emitidas por los diferentes actores del PA permitió a las autoras precisar la estructura de los cuestionarios quedando conformada por 3 secciones: (1) datos socio-demográfico, (2) escala Likert que comprende la dimensión personal,

organizacional y contextual y (3) una sección de preguntas abiertas y mixtas que vienen a enriquecer los enunciados elaborados en la escala Likert.

## Conclusiones

A partir del trabajo realizado, se dispone de un instrumento enriquecido y más completo a partir de las apreciaciones de los docentes, investigadores y adiestrados participantes en la prueba piloto.

El cuestionario se realizó sobre fundamentos científicos, donde se destaca: la elaboración teórica de la variable permanencia, tomada del campo estudiantil y situada en el académico, específicamente en el proceso de gestión del personal académico y centrada en la relación persona-organización-contexto. La definición y operacionalización de las dimensiones, indicadores e ítems, a partir de una revisión minuciosa de la bibliografía y la valoración de distintos instrumentos de medición que posibilitó la decisión del tipo de instrumento y las escalas a aplicar; la selección de la población para la prueba piloto; el diseño de sus aspectos formales, de redacción y comunicabilidad.

La construcción del cuestionario se sustenta en los fundamentos teóricos asumidos para definir y operacionalizar la variable permanencia del personal académico, lo que favorece su correspondencia con el objeto de investigación y por tanto, permite caracterizar el estado actual de esta problemática en la UH.

## Referencias bibliográficas

- Claverie, J. (2012). *Trayectorias académicas: Mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Un estudio de caso.* (Tesis inédita de Doctorado). Universidad de San Andrés, Escuela de Educación). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Fernández, L. (2007). *¿Cómo se elabora un cuestionario?* Butlletí La Recerca. Universitat de Barcelona Institut de Ciències de l'Educació Secció de Recerca. Ficha 8. Marzo 2007/ Depósito legal: B.20973-2006. Recuperado de: <http://es.slideshare.net>
- García, M. (1986). *La encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación.* (pp. 123-153). Alianza Universidad.

- Ministerio de Educación Superior. (2020). Ficha del Programa Sectorial «Educación Superior y Desarrollo Sostenible». Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Educación Superior.
- Montoya, E. M. (2020). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. Repositorio académico UPC. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Organización de Naciones Unidas – ONU (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución A/RES/70/1,7-17. Washington D.C. Recuperado de: [http://unctad.org/meeting/es/Session/Documents/ares70d1\\_es.pdf](http://unctad.org/meeting/es/Session/Documents/ares70d1_es.pdf)
- Parody, G., Ariza, N., Basto, D. P., Gómez, C. A., Durán, D. M., Ballares, I. A., Franco, J. y Monsalve, P. (2015). *Estrategias para la permanencia en educación superior: experiencias significativas*. Impreso por Sanmartín Obregón & Cía Ltda.
- Partido Comunista de Cuba (2017). Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030. Propuesta de una Visión de la Nación. Ejes y Sectores Estratégicos. 7mo. Congreso del Partido Comunista de Cuba.
- Puebla, Y. (2019). *Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente en la Universidad de La Habana*. (Tesis inédita doctoral). Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana, Cuba.
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo Docente universitario. *Revista de Educación Superior*. Vol. 49 (2020) 107-127. Recuperado de: <http://doi.org/10.36857/resu.2020.193.1028>