

18

Fecha de presentación: enero, 2023

Fecha de aceptación: marzo, 2023

Fecha de publicación: mayo, 2023

PERMANENCIA

DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE LA HABANA:
TENDENCIAS DESDE LA DIMENSIÓN CUANTITATIVA

ACADEMIC PERSONNEL'S PERMANENCE AT THE UNIVERSITY OF HAVANA: TENDENCIES FROM QUANTITATIVE DIMENSION

José Luis Almuíñas Rivero¹

E-mail: jalmuinias@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4768-6009>

Adela Hernández Díaz¹

E-mail: adela@cepes.uh.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1841-6624>

Juan José Rodríguez Martínez²

E-mail: juanjoserodriguez520@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1960-216X>

¹Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior,
Universidad de La Habana, Cuba.

²Dirección de Recursos Humanos, Universidad de La Habana, Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Almuíñas Rivero, J. L., Hernández Díaz, A., & Rodríguez Martínez, J. J. (2023). Permanencia del personal académico de la Universidad de La Habana: Tendencias desde la dimensión cuantitativa. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 190-206.

RESUMEN

La educación superior cubana cumple un papel estratégico en el desarrollo sostenible. Los significativos cambios experimentados por las instituciones universitarias en los últimos años han tenido implicaciones sobre la permanencia de su personal académico (docentes e investigadores), fenómeno educativo que es un desafío mundial. El objetivo de este artículo es identificar las tendencias más visibles de esta variable en la Universidad de La Habana desde su dimensión cuantitativa en el periodo 2014-2020. Se tratan algunos aspectos teóricos, se analizan la continuidad o los cambios consistentes en los patrones de comportamiento de indicadores seleccionados (categorías docentes y científicas, sexo, edad, años de experiencia, formación de posgrado de alto nivel, procedencias del ingreso, continuidad). El estudio vislumbra la importancia del análisis de dichas tendencias para conocer y comprender mejor este fenómeno a partir de profundizaciones posteriores y aporta elementos importantes para el diseño de una Estrategia institucional que favorezca la permanencia de dicho personal el mayor tiempo posible con resultados productivos.

Palabras clave: Educación superior, personal académico, docentes, investigadores, permanencia del personal académico.

ABSTRACT

Cuban higher education plays a strategic role in sustainable development. The significant changes experienced by university institutions in recent years have had implications on the permanence of their academic staff (teachers and researchers), educational phenomenon that is a global challenge. The objective of this article is to identify the most visible trends of this variable in the University of Havana from its quantitative dimension in the period 2014-2020. Some theoretical aspects are discussed, continuity or consistent changes in the behavior patterns of selected indicators are analyzed (teaching and scientific categories, sex, age, years of experience, high-level postgraduate training, income sources, continuity). The study envisions the importance of analyzing these trends to better understand and understand this phenomenon based on subsequent insights and provides important elements for the design of an institutional Strategy that favors the permanence of these these staff for as long as possible with productive results.

Keywords: Higher education, academic staff, teachers, researchers, permanence of academic staff.

INTRODUCCIÓN

El contexto internacional actual se caracteriza por la presencia de una crisis global multidimensional, derivada de un conjunto de fenómenos complejos de diferentes tipos e intensidad (políticos, económicos, sociales, culturales, otros). En consecuencia, se han incrementado las contradicciones y desigualdades entre los países ricos y pobres en el marco de grandes avances en el desarrollo científico – tecnológico, con un cuadro ambiental decadente y una situación social muy tensa para millones de habitantes del planeta, inmersos en el hambre, la extrema pobreza y desnutrición, entre otros males. A ello se añade, el impacto negativo de la pandemia de la Covid-19, que ha profundizado los problemas estructurales y reconfigurado la vida y complejizado el escenario mundial, con efectos graves en todos los países, en particular, en la economía, la salud y la calidad de vida de las personas; por tanto, su desarrollo actual y futuro se ha vuelto más vulnerable.

Para el enfrentamiento de los problemas globales existentes sigue vigente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas, 2015), con los Objetivos y Metas que conjugan las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible al que se aspira. En ese plan de acción, el conocimiento es una de las bases para alcanzar una visión de futuro más prometedora y transformativa en cada uno de los países del planeta. Ello le otorga a la educación superior un lugar privilegiado al ser una fuente esencial que genera, transfiere, socializa y utiliza el conocimiento en beneficio de la sociedad. Se convierte así en un sector importante para la solución de los problemas existentes por la responsabilidad social que tiene en la formación de las nuevas generaciones, la superación y capacitación de los profesionales en ejercicio, el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, y el crecimiento cultural de la población, entre otros.

Los países de América Latina y el Caribe no están exentos del impacto del escenario global descrito, al que se unen otros problemas estructurales de su economía y de carácter social. En la Declaración Final de la III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe – CRES 2018 - (UNESCO-IESALC, 2018a), se señalan un conjunto de ejes temáticos que trazan las pautas para su transformación: (a) su papel estratégico en el desarrollo sostenible; (b) su compromiso y responsabilidad para responder a los desafíos sociales; (c) la investigación científica y tecnológica y la innovación, como motor impulsor del desarrollo humano, social y económico, y (d) la internacionalización, para promover la integración. De ahí, se origina un incremento significativo de

las demandas universitarias y la necesidad de una mayor calidad de sus resultados, que generen continuamente beneficios en cada uno de los países de la región.

Para responder a estos retos, las Instituciones de Educación Superior (IES) le han prestado una especial atención al personal académico, porque los resultados de su labor constituyen una parte crítica de la solución a los problemas regionales y, por tanto, es un actor clave para el cumplimiento de sus compromisos con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). En consecuencia, las políticas y estrategias universitarias nacionales e institucionales han sido dirigidas, principalmente, a estimular la inquietud manifiesta por la mejora de su desempeño y al fortalecimiento de su compromiso y responsabilidad con la sociedad, para apoyar las aspiraciones de una educación superior cada día con mayor calidad y pertinencia.

En este contexto, aparece un elemento de gran complejidad a resolver en el desarrollo institucional: la permanencia del personal académico. En la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009), se señaló: *“para garantizar la calidad de la educación superior es necesario reconocer la importancia de atraer, formar y mantener el personal docente e investigadores calificados, talentosos y comprometidos”* (p.4)

Dentro de la región latinoamericana también se defiende esta idea y Jaimes (2015), recomienda que:

La política de incentivos logre diferenciar los incentivos de los derechos consagrados frente a la formación y la educación pública, dentro de los cuales se cuentan la financiación adecuada y sostenible de los programas tendientes a la cualificación docente, la generación de condiciones dignas y el reconocimiento del papel del docente como intelectual de la educación y la pedagogía. (p.142)

Cuba, como país subdesarrollado enfrenta, en condiciones muy difíciles, la crisis global y regional existente, el fuerte bloqueo de los Estados Unidos y los problemas internos que han limitado el desarrollo económico y social, agudizado por el impacto de la pandemia. En medio de este escenario, la educación superior posee una alta prioridad. En este sentido, Díaz – Canel (2021), Presidente de la República, enfatizó: *“No puede haber verdadera soberanía, sostenibilidad y prosperidad sin capacidades de conocimiento, ciencia, tecnología e innovación”*. (p.1) Sin duda, el crecimiento y la movilización de las capacidades universitarias tiene una importancia extrema para responder a problemas muy complejos que requieren soluciones dinámicas y creativas en los ámbitos productivos y sociales, entre otros.

En el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (Cuba. Partido Comunista de Cuba, 2017), se destaca la necesidad de:

Garantizar el desarrollo de las universidades, sus recursos humanos e infraestructura para impulsar la formación del potencial humano de alta calificación y la generación de nuevos conocimientos ... 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. (p.23)

El desarrollo del personal académico ha sido una de las prioridades de las IES adscritas al Ministerio de Educación Superior (MES) y en función de ello, se ha planteado alcanzar resultados superiores en la labor que desempeñan, priorizando además la formación política – ideológica. En esa misma dirección, se ha trabajado para mejorar las condiciones institucionales, y la atención y reconocimiento a dicho personal para favorecer su permanencia y relevo oportuno, lo cual se ha comportado de manera diferente en cada una de las IES adscritas al MES.

Específicamente, la Universidad de La Habana (UH), en su condición de Alma Máter de la educación superior cubana, ha prestado siempre una especial atención al desarrollo de los docentes e investigadores. A pesar de los avances logrados, se reconocen algunas insuficiencias que deben ser enfrentadas en los próximos años. Sobre esa base, en su plan estratégico 2017-2021 (Cuba. Universidad de La Habana, 2017), se expresa, como una de las direcciones de cambio, el aseguramiento de la formación permanente y sustentabilidad del personal académico en cada área según cargos, categorías y la calidad, cantidad y complejidad de sus resultados. Para responder a tales exigencias, el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la UH se trazó, como uno de los diez resultados del proyecto de investigación “Contribución al desarrollo de la gestión de la calidad en las IES del MES” aprobado en el Programa Sectorial “Educación Superior y Desarrollo Sostenible” (Cuba. Ministerio de Educación Superior, 2020), el diseño de una propuesta de Estrategia integral orientada a la permanencia del personal académico a tiempo completo (TC) de la UH, eje fundamental de la docencia, la investigación y la extensión universitaria. Una de sus tareas científicas es la caracterización actual de dicho personal, donde se incluye, la identificación de las principales tendencias vinculadas con su permanencia desde su dimensión cuantitativa, lo cual constituye el objetivo de este artículo.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación realizada tiene un carácter descriptivo-analítico, derivado de la necesidad de comprender los problemas relativos a la dinámica de la permanencia del personal académico de la UH desde el punto de vista cuantitativo. El horizonte temporal seleccionado fue el 2014-2020, periodo transcurrido desde la elaboración de la propuesta de informe de autoevaluación institucional con fines de acreditación hasta el último año, donde se disponía de información oficial por la Dirección de Recursos Humanos (DRH) al momento de realizar el estudio. Los datos corresponden al cierre de cada año.

La proporción de docentes e investigadores según categorías docentes y científicas, la composición por sexos y edades, la formación de posgrado de alto nivel, los años de experiencia en la educación superior, la procedencia del ingreso al personal académico y la continuidad de un curso a otro fueron indicadores importantes que permitieron identificar las tendencias más visibles. Se hizo énfasis también en las similitudes y diferencias existentes en el patrón del comportamiento de los valores correspondientes a los docentes e investigadores, para resaltar sus características particulares.

Se emplearon métodos de investigación: el analítico-sintético y el inductivo-deductivo, para la revisión analítica de la literatura especializada, la identificación de regularidades y la elaboración de la fundamentación teórica y las conclusiones pertinentes; el análisis documental incluyó la consulta de artículos, libros, documentos generados en conferencias internacionales, tesis de maestrías y doctorados, informes institucionales, entre otros. Con el apoyo de la estadística descriptiva, se calcularon la frecuencia de ocurrencia y los porcentajes de los patrones de comportamientos de indicadores seleccionados; el cálculo de la desviación estándar de los valores absolutos en todos los casos estuvo por debajo de los niveles permisibles. El procesamiento fue realizado mediante el Programa Microsoft Excel 2016.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El personal académico en las Instituciones de Educación Superior: la necesidad de su permanencia para contribuir a la sustentabilidad institucional.

El rol activo e innovador de la educación superior se convierte en un elemento estratégico para el desarrollo sostenible; por tanto, las políticas universitarias deben estar articuladas con la de otros sectores bajo el principio de la cooperación y compromiso con los actores sociales a nivel local, regional, nacional e internacional. En el Plan de

Acción 2018- 2028 de la CRES – 2018 (UNESCO-IESALC, 2018b), se destaca:

Sociedad y educación superior asentados sobre el pensamiento sostenible deben estar conscientes de las dificultades, sobre todo, en la realidad actual, constantemente cambiante, que impone grados de incertidumbre, de ambigüedad y de complejidad (...). La meta de la educación superior es la formación de un ciudadano con un pensamiento sostenible, que sea el motor de la nueva sociedad. (pp. 17-18)

Por otra parte, el enfrentamiento a los problemas sociales regionales exige un reforzamiento del compromiso y la responsabilidad de la educación superior. En el referido Plan, ello se pone de relieve en su reconocimiento *“como bien público social – estratégico, como un deber del Estado y un espacio del conocimiento, un derecho humano y universal, y su ejercicio profundiza la democracia y posibilita la superación de las inequidades”*. (p.9)

En la región, otro de los ejes cruciales para responder a los desafíos del desarrollo sostenible es la ciencia, la tecnología y la innovación responsable. El conocimiento que se produce en la educación superior debe ser también un bien común, al alcance, uso y aprovechamiento de todos, adquirir un importante valor social, económico y humano. Saborido (2020), Ministro de Educación Superior de Cuba expresó: *“constituye para las universidades un desafío multiplicar su papel como instituciones de conocimiento, aumentando la calidad, cantidad y pertinencia de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación para un desarrollo sostenible inclusivo”*. (p.10)

Se puede plantear además que ninguna IES puede desconocer la necesidad de insertar la dimensión internacional en su estrategia institucional mediante diferentes modalidades (redes académicas, movilidad académica, programas de cooperación académica e investigación, entre otras); su transversalidad es un factor necesario para el fortalecimiento de las capacidades institucionales, el incremento continuo de la calidad y la pertinencia de los procesos académicos, así como la integración regional.

Para lograr que la educación superior responda a estos y otros desafíos emergentes se requiere un personal académico bien preparado, motivado, comprometido y responsable con su labor educativa y la sustentabilidad institucional.

El reconocimiento de su importancia ha generado que en las últimas décadas se profundice en la profesión académica y en particular, en su rol y profesionalismo; es decir, el desempeño exitoso de sus múltiples funciones, teniendo en cuenta los requisitos y las tareas inherentes

a su condición. Por ejemplo, si las IES son los nichos fundamentales de la preparación de la fuerza más calificada de un país, entonces su personal académico debe caracterizarse por una alta calidad y pertinencia en su desempeño, lo cual está estrechamente vinculado con su experiencia en la docencia, investigación y extensión universitaria y, en consecuencia, con la categoría docente y/o científica que posee. Por tanto, es de gran interés para las IES ofrecerles al mismo posibilidades de superación y desarrollo personal y profesional, que le permita en su trayectoria académica adquirir, paulatinamente, una categoría superior, así como especializaciones y grados científicos, que satisfagan sus necesidades e intereses, eleve su compromiso y favorezca la innovación y desarrollo de su actividad, de la institución y de los estudiantes.

Con respecto a la profesionalización docente se comparan los criterios de Rojas (2017), quien la concibe como:

La síntesis entre el dominio de los contenidos de la enseñanza, de los métodos y de las habilidades profesionales que garantizan el desempeño de la función del profesor y las cualidades morales que caracterizan la esencia humanista de esa labor, ambos elementos enriquecidos por la experiencia práctica acumulada y los resultados en su vida profesional. (p.6)

Dicho autor destaca además que la preparación de los docentes es la piedra medular del desarrollo integral y armónico de una IES en cualquier sistema universitario. De conjunto con el resto de los agentes educativos del entorno, son quienes dirigen la formación del individuo que la sociedad necesita. Su profesionalismo se complementa con el desarrollo de habilidades psicopedagógicas que favorecen la función orientadora y estimuladora del aprendizaje, tanto individual como grupal en sus estudiantes. En relación con el logro de dichas habilidades, Rodríguez & Dávila (2020), consideran que:

Incluye necesariamente la reflexión crítica del profesor acerca de la práctica educativa y requiere involucrar a los profesionales de la educación en cursos de formación académica, como pueden ser maestrías y doctorados que tributen a una sólida formación básica en el área psicopedagógica. (p.87)

Con respecto a su trabajo investigativo debe direccionarse a profundizar en su área de conocimientos, con una actitud ética ante la vida y la profesión, tributando a la formación profesional de sus estudiantes y al mejoramiento de la práctica educativa, fundamentada en un desarrollo cultural que responda a su función social. De igual modo, la labor extensionista se orienta a la promoción cultural al interior de cada IES y a la población del entorno.

Por otra parte, los investigadores constituyen también agentes decisivos para elevar la calidad del proyecto educativo, debido a que pueden potenciar la adquisición de habilidades científico investigativas que todo profesional requiere, para un desempeño exitoso de su futura actividad laboral. Su actividad profesional se orienta, esencialmente, a la investigación reflexiva e innovadora en las diferentes áreas de la ciencia y la tecnología, dirigida a la producción de nuevos conocimientos para la solución de problemas concretos de la sociedad. Constituyen una fuerza con grandes potencialidades para estrechar el vínculo que debe existir entre universidad y sociedad.

Al ser el personal académico un factor clave para el desarrollo institucional, surge la necesidad de lograr su permanencia el mayor tiempo posible, de forma tal que demuestre competencia en su desempeño y un fuerte compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se coincide con Castellanos & Pichs (2021), quienes al analizar la problemática del personal académico reafirman la importancia de visibilizar su papel protagónico y estratégico, como actores claves del cambio social y educativo, lo que demanda la urgencia de asumir la profesión académica como uno de los encargos sociales de mayor responsabilidad y significación a nivel social. Corredor (2019), señala que es una decisión individual permanecer en un puesto de trabajo entre distintas alternativas; se vincula a una relación costo-beneficio, y está significativamente influida por la identidad y afiliación, por ejemplo, del profesor con la institución, y el deseo y gusto por formar parte de un grupo.

Los autores de este artículo consideran que la permanencia del personal académico en una IES puede ser concebida como el estado intermedio existente entre su ingreso y su salida por diferentes causas; en cada caso, se pone de relieve una decisión individual motivada por diversos factores.

El logro de una mayor permanencia transita por la gestión efectiva del personal académico por los directivos. Esta se debe desarrollar conforme a un proceso de ordenamiento institucional creciente y bien estructurado redundante en la estabilidad laboral y el plan de carrera docente, lo cual contribuye a la ampliación de las expectativas de permanencia (Requeiro, et al., 2016).

La gestión del personal académico exige un conjunto de acciones en función de las demandas, los objetivos institucionales e individuales, los insumos disponibles y el aseguramiento de determinadas condiciones, aparejadas en elementos organizativos, de ejecución, seguimiento, evaluación y retroalimentación. Desde esta perspectiva,

en las IES se pueden diseñar e implementar programas que: (a) respondan a las necesidades reales de los puestos institucionales y sea apoyado en acciones favorables para llevar a cabo los procesos de selección e incorporación; (b) faciliten su superación, actualización y desarrollo; (c) favorezcan la organización de su trabajo y perfeccionen su desempeño mediante un correcto seguimiento y evaluación, y (d) brinden una buena atención, retribución y reconocimiento por el aporte de sus resultados al cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta sus motivaciones e intereses.

En el tratamiento del tema relacionado con la permanencia del personal académico en las IES resulta especialmente interesante el análisis de sus principales tendencias a partir de la evolución de datos estadísticos relevantes en un periodo determinado. Sobre esta base se puede generar una información valiosa para: (a) identificar los rasgos dominantes en los movimientos que expresen continuidad o cambios consistentes en dicho período, es decir, la mirada retrospectiva que contribuiría a conocer y comprender mejor este fenómeno educativo; (b) determinar algunas características del perfil del personal académico (¿quiénes son sus miembros?), y (c) concientizar la relevancia de la situación actual prevaleciente y la necesidad de crear alternativas innovadoras (estrategias y acciones específicas) que aporten, favorablemente, a su permanencia. Todo ello, permite extraer algunas conclusiones que apoyan la toma de decisiones sobre su proyección.

La dinámica de un conjunto de indicadores seleccionados que circundan el patrón de comportamiento de la permanencia de dicho personal puede diferir o no en los docentes e investigadores de una IES al tomar como referencia las realidades donde se insertan (condiciones, intereses, proyecciones, marcos institucionales, entorno, etc.). Dichas instituciones son espacios que tienen actores académicos con determinadas características, donde pueden presentarse tendencias convergentes o divergentes, así como de continuidad o cambio. Por ello, para las IES no siempre los desafíos y retos relacionados con el personal académico serán comunes, al tratarse de escenarios con necesidades diferentes, es decir, puede que no sean compartidos entre ellas, ni entre sus propias unidades internas. El estudio de dichas tendencias aportaría además elementos importantes para desarrollar, posteriormente, un análisis empírico en profundidad (trabajo de campo) sobre este complejo fenómeno educativo sujeto a la influencia de múltiples factores (personales, familiares, institucionales y vinculados con el entorno local, regional, nacional e internacional) con sus respectivas causas e impactos.

El personal académico de la Universidad de La Habana en el periodo 2014-2020

Actualmente existen en Cuba 50 Instituciones de Educación Superior (IES) atendidas por siete (7) organismos formadores; uno de ellos, es el Ministerio de Educación Superior (MES), que tiene adscritas 22 IES, las cuales conforman el sistema MES.

Ante las exigencias del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (Cuba. Partido Comunista de Cuba, 2017), las IES del MES han tenido que enfrentar importantes retos en los últimos tres (3) años. Por ejemplo, en el Programa Sectorial "Educación Superior y Desarrollo Sostenible" (Cuba. Ministerio de Educación Superior, 2020), se destacan algunos prioritarios: (a) el fortalecimiento de la formación integral de los profesionales; (b) el crecimiento y la elevación de la calidad de las actividades de capacitación y superación posgraduada de los profesionales y la formación de doctores; (c) el reforzamiento del vínculo con las empresas y los órganos del gobierno para consolidar su papel en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación e introducir de los resultados científicos en la práctica social, sobre todo, enfocados al desarrollo territorial y local; (d) la elevación de la pertinencia social de la extensión universitaria; (e) el desarrollo de la internacionalización para apoyar los procesos académicos, y (f) el mejoramiento continuo de la calidad y su gestión.

Además, por el impacto de la Covid-19, han tenido una mayor presencia en la carpeta de las enseñanzas y experiencias la integración de la educación a distancia con el apoyo de las Tics y las plataformas virtuales, las actividades presenciales en el proceso de formación con los ajustes curriculares correspondientes, la implementación del teletrabajo, que ha generado cambios importantes en la manera de pensar y concebir la gestión institucional y de los procesos universitarios, así como en los roles de los principales actores educativos en relación con sus nuevas responsabilidades, y su vida laboral, personal y familiar.

Para dar respuesta a las crecientes demandas, se han formulado un conjunto de políticas universitarias nacionales e institucionales orientadas al desarrollo del personal académico que, en particular, buscan favorecer su permanencia y compromiso institucional ante las funciones y tareas que deben cumplir con rendimientos académicos positivos; es decir, una docencia de mayor calidad que estimule el pensamiento reflexivo y la independencia creadora del estudiante, una investigación más productiva, relevante y pertinente, y una extensión universitaria

desarrolladora del entorno y del interior de las instituciones universitarias.

La UH -fundada en 1728- es una institución de excelencia con una trayectoria destacada por su vínculo con la historia patria, y los proyectos y realizaciones que definen su progreso. Posee actualmente 20 facultades y 13 centros de estudios o de investigación. De acuerdo con el plan estratégico institucional 2017-2021 (Cuba. Universidad de La Habana, 2017), su misión es:

Contribuir al desarrollo económico, social, cultural y político, a través del despliegue de los procesos de formación continua de profesionales integrales; ciencia, tecnología e innovación y extensión universitaria. Trabaja permanentemente por la excelencia académica, la pertinencia social y la gestión eficaz y eficiente de los procesos universitarios, apoyados en una fuerte proyección nacional e internacional. Se distingue por el lugar relevante que ocupa en la ciencia y la cultura nacional y por su claustro de alta calificación y prestigio que, junto a estudiantes y demás trabajadores, expresa su decidido compromiso con la sociedad socialista, aportando a su sostenibilidad y su prosperidad. (p.15)

El análisis de la problemática de su personal académico ha constituido un punto importante de discusión en la agenda universitaria dirigido, esencialmente, a elevar su sentido de pertenencia y compromiso social, ético y revolucionario, para que sean mejores profesionales y seres humanos, cualidades que responden a los valores organizacionales. En esta dirección, se han logrado importantes avances. La mirada hacia el futuro que se proponga la UH en relación con los profesores e investigadores tendrá impactos en su contribución a la satisfacción de las demandas internas y del entorno, generando acciones para lograr desempeños académicos más productivos.

Una de las direcciones de cambio planteadas en el referido plan se relaciona con la formación permanente y sustentabilidad del personal académico de la UH. En este caso, saltan a la luz tres (3) problemas importantes a resolver: (a) la existencia de una brecha generacional en el personal académico y un importante número de profesores e investigadores que poseen categorías superiores que están en edad de jubilación o próxima a ella; (b) la insuficiente retención de jóvenes graduados, y (c) la pérdida de personal académico de alta calificación por jubilaciones, traslados y otras causas.

Para enfrentar esa situación, se planteó la necesidad de elaborar una Estrategia integral orientada a elevar la permanencia del personal académico, que incluya acciones de formación y otras formas de estimulación favorecedoras del desarrollo institucional e individual, y tenga en

cuenta las diferencias generacionales y su manifestación en el desempeño laboral. Según los autores de este artículo, desde el punto de vista investigativo el análisis de las tendencias principales de este personal puede aportar elementos importantes para su caracterización (punto de partida) y el diseño posterior de la propuesta de Estrategia.

¿Cómo ha evolucionado el personal académico de la UH y cuáles son las tendencias más visibles?

Categorías docentes y científicas

En el 2020, el 85,3% del personal académico de la UH estaba empleado a TC. Según se indica en la figura 1, en el periodo se observa una tendencia más o menos estable en la proporción de docentes en relación con el total. En el periodo, alrededor de nueve (9) de cada 10 miembros del personal académico han sido docentes, valor que mantuvo un ligero crecimiento. La relación docente/investigador presenta una tendencia ligeramente creciente, transitando desde 10,2 en el 2014; 11,8 en el 2017 y 12,6 en el 2020.

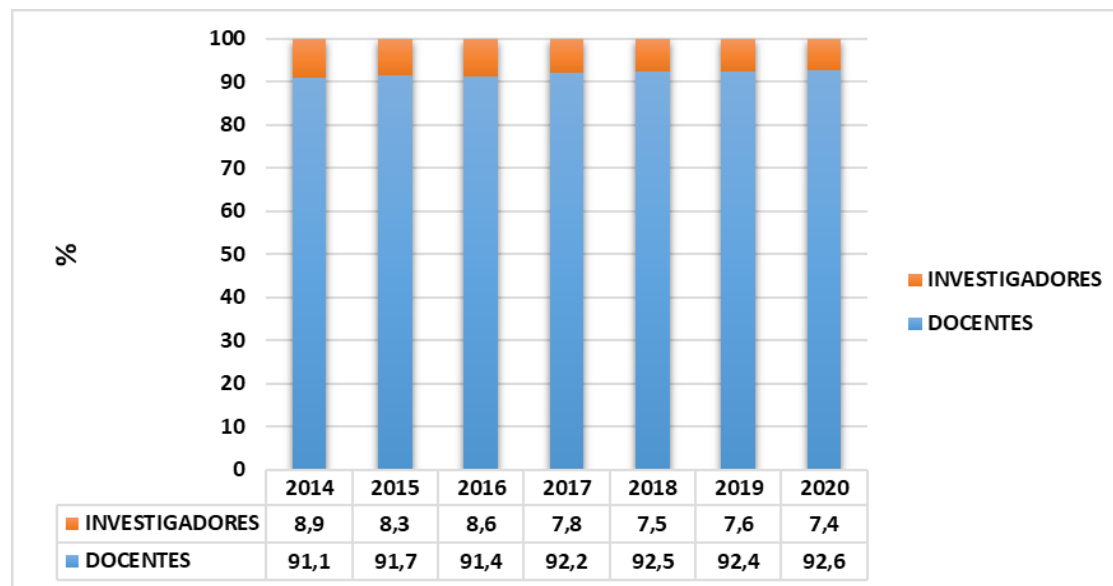


Figura 1. Proporción de docentes / investigadores de la UH en el periodo 2014-2020.

Fuente: Los autores

La dinámica del personal académico según categorías docentes y científicas refleja un comportamiento diferenciado (Figura 2). Algunos de los rasgos que se acentúan son:

- la proporción de profesores titulares e instructores ha crecido a partir del 2017; sin embargo, el comportamiento de los profesores auxiliares y los asistentes ha sido a la inversa, es decir, se presenta una disminución continua; por ello, se han producido cambios estructurales a favor de los primeros en relación con los segundos;
- algo más de la mitad de los docentes se ha ubicado en las categorías superiores (2014 - 56,0% y 2020 - 55,5%);
- la dinámica de los investigadores es similar a la de los docentes desde el punto de vista estructural; la proporción de los que poseían la categoría de Investigador Titular ha aumentado, en contraste con el decrecimiento de la correspondiente a Investigador Auxiliar. No obstante, en el 2020, el 56,8% del total de investigadores se ubicaba en esas dos categorías, y
- en cuanto al total del personal académico, en el 2020, el 55,6% eran titulares y auxiliares, lo que representa, sin duda, una de las fortalezas actuales de la UH.

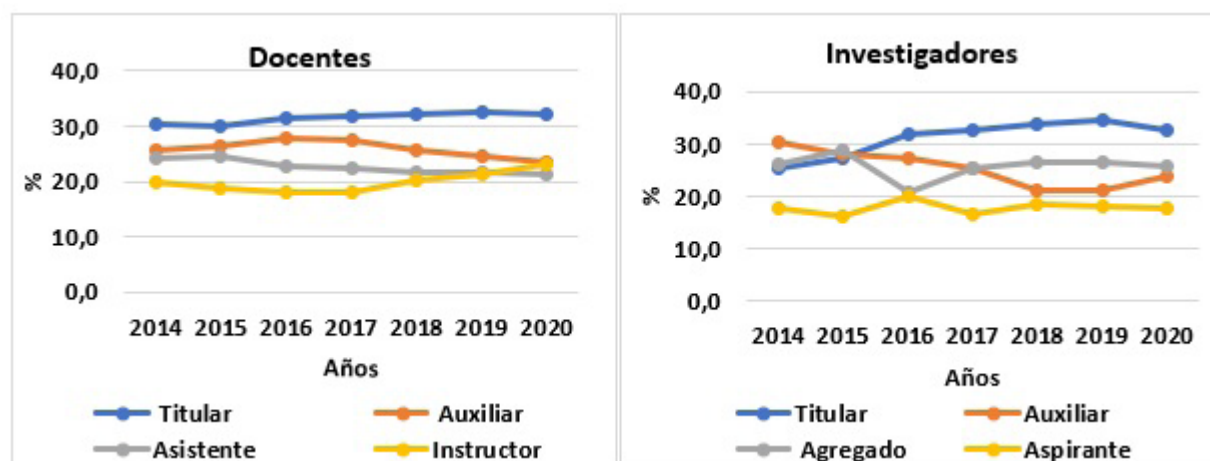


Figura 2. Evolución de la estructura del personal académico de la UH según categorías docentes y científicas en el periodo 2014-2020.

Fuente: Los autores

En algunas IES, las discontinuidades en las trayectorias académicas personales aún no se ajustan a las expectativas institucionales. Una parte de los docentes e investigadores avanza y después, se estabiliza en una categoría. En la UH se han ejecutado acciones orientadas a crear espacios que garanticen la igualdad de oportunidades para que dicho personal se presente a procesos de categorización en las facultades y centros, y existan avances lineales en su trayectoria en función de sus esfuerzos personales, las necesidades institucionales y el cumplimiento de requisitos sustentados en su experiencia y nivel de formación, entre otros méritos. No obstante, se puede plantear que el análisis de los cambios estructurales según categorías del personal académico requiere una mayor profundización en relación con los factores de influencia y sus causales.

En este contexto surgen las siguientes interrogantes: ¿existe una fuerte relación entre la permanencia del personal académico y la necesidad de movilidad en su trayectoria académica hacia una categoría superior? ¿cuáles son las expectativas e intereses de los docentes e investigadores con categorías intermedias en relación con su trayectoria académica futura para posicionarse en una superior a la que poseen actualmente? ¿qué opinan sobre los mecanismos de acceso y promoción a la carrera docente e investigativa? ¿existe o no una tensión entre la búsqueda de estabilidad laboral y la necesidad de movilidad hacia otros sectores?

Sexo

El hecho más llamativo del análisis ha sido la alta participación de las mujeres dentro del personal académico de la UH, aunque su porcentaje tiende a declinar ligeramente al final del período (Tabla 1). Como promedio, de cada 10 miembros del personal académico, casi seis (6) son del sexo femenino. En el caso de los docentes, se mantiene el predominio de la presencia de mujeres, aunque su proporción en relación con el total tiende ligeramente a disminuir de 59,6% en el 2014 a 57,9% en el 2020; en los investigadores, se observa una tendencia al equilibrio entre ambos sexos, a partir del incremento significativo del sexo femenino en los últimos dos años.

Tabla 1. Participación de las mujeres en el personal académico. (en %)

Indicadores/años	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
Personal académico	58,2	59,4	58,8	58,0	57,7	57,7	57,4	58,1
Docentes	59,6	60,5	60,2	59,2	58,6	58,3	57,9	59,1
Investigadores	43,3	47,2	43,2	43,7	46,8	50,8	50,4	46,4

Fuente: Elaboración propia, 2020. Calculado a partir de los datos del Modelo de Comportamiento del Claustro 2014-2020. Dirección de Recursos Humanos de la UH.

Este fenómeno del alza de mujeres a ritmos acelerados en el personal académico está asociado, en primer lugar, a la implementación de programas sociales que desde el triunfo de la Revolución en 1959 hasta el presente ha sentado las bases para su inclusión social y masiva incorporación a la vida de la sociedad cubana en la conquista de sus derechos ocupando, entre otros, espacios profesionales laborales que antes eran propios del sexo masculino. Ello se ha reflejado, por ejemplo, en su presencia mayoritaria en los restantes niveles educacionales, así como en la matrícula en la educación superior con implicaciones en las graduaciones universitarias y la fuerza de trabajo calificada del país.

La incorporación de las mujeres a los estudios universitarios y su incremento significativo desde hace años es un logro significativo de la sociedad cubana. En este caso, su presencia ha dejado de ser un tema de exclusividad masculina, debido a las acciones que se han desarrollado para producir cambios favorables en la participación de las mujeres en la matrícula y el personal académico. Estudiar el comportamiento diferenciado de los docentes e investigadores de la UH exige además analizar con mayor profundidad la problemática vinculada con la equidad de género y los diferentes factores de influencia, así como las causas y efectos en el avance de su trayectoria académica.

La importancia de este tema en la agenda universitaria requiere continuar la atención de las instancias directivas al abordarlo con políticas, programas y acciones afirmativas, en tanto ofrece perspectivas vinculadas con la feminización o masculinización del personal docente y los investigadores, poniendo en el centro del análisis, por ejemplo, las cuestiones relacionadas con el proceso de democratización del acceso a puestos diferentes (técnicos y directivos) en igualdad o no de posibilidades para las mujeres y los hombres o de las preferencias de uno u otro por condiciones institucionales ventajosas y desventajosas en relación con su permanencia en la institución.

No obstante, la presencia de una mayor proporción de mujeres en el personal académico de la UH sugiere una tendencia tan expresiva que se mantendrá, al menos, en los próximos cinco años como parte de su perfil socio demográfico. En perspectiva, resultaría interesante responder algunas interrogantes: ¿cómo se comportará e influirá la captación de nuevos docentes e investigadores en ese ámbito? ¿y en la formación de doctores dentro del personal académico? ¿cómo evolucionará la proporción según sexos de los que ingresarán como docentes e investigadores en relación con las salidas en los próximos cinco años?

Edad

En Cuba el fenómeno del envejecimiento viene gestándose desde el siglo XX. En 1990, existían más de 1.2 millones de ancianos, segmento poblacional que ha ido incrementándose en los últimos años, para el 2025 se espera que existirán más de 400000 personas de la tercera edad (Creagh, et al., 2015). Nuestro país se ubica entre los más envejecidos de América Latina y el Caribe (Martínez, et al., 2018). Ello es reflejo de un importante avance social y a la vez, un desafío para todos los sectores del país, donde se incluye a la educación superior.

El envejecimiento del personal académico universitario se presenta en muchas universidades, las cuales están prestando atención a sus causas y consecuencias en su desarrollo futuro. En algunas se adicionan un conjunto de insuficiencias en la captación de nuevos profesores e investigadores y en otras, se presenta el problema de la permanencia o retención de los que están laborando.

Los autores de este artículo concuerdan con Rodríguez, et al. (2009), quienes reconocen que:

En las últimas etapas del ciclo de vida, sobre todo a partir de los 50 años, los profesores que permanecen en la academia experimentan profundos cambios en sus vidas, redefiniendo sus valores, metas y prioridades, pero esto no significa necesariamente la disminución en su productividad, especialmente en las actividades de la enseñanza. La vitalidad de las plantas académicas depende de una amplia variedad de factores, entre los que destacan las habilidades, compromisos, claridad en las metas, cultura y clima institucional, colegialidad y participación en el gobierno universitario. (p.11)

Específicamente, la estructura de edades del personal académico de la UH no se ha modificado sustancialmente en el tiempo (Figura 3); su nivel de envejecimiento es alto, no lográndose disminuir lo suficiente a partir del aumento de la captación de nuevos ingresos, situación que merece atención en el futuro inmediato. En el periodo, como promedio, el 40% del total del personal académico ha superado los 55 años y en particular, el 25% sobrepasó los 60 años. El análisis de los datos correspondientes al 2020 aporta elementos importantes a tener en cuenta en proyección:

- el personal académico menor de 35 años no era significativo (26,8%), siendo ligeramente superior en los docentes (27,4%) en relación con los investigadores (20,0%), y
- el nivel de envejecimiento es mayor en los docentes que en los investigadores; en los primeros, los mayores de 55 años alcanzaban el 38,9%, y en particular, los que sobrepasaban los 60 años, el 26,4% (algo más

de la cuarta parte del total); en el caso de los investigadores, esas proporciones alcanzaban el 32,8% y 23,2% respectivamente.

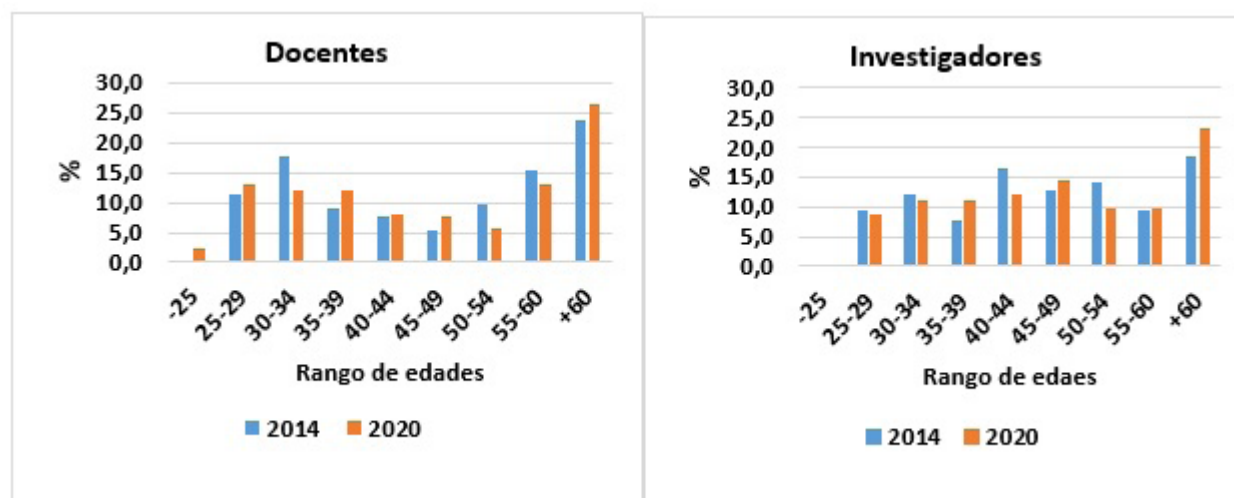


Figura 3. Dinámica de la estructura por edades de los docentes e investigadores de la UH. Años 2014 y 2020.

Fuente: Los autores

La situación que se presenta en aquellos que poseen las categorías superiores es más difícil. En el 2020, el 43,5% del total de profesores titulares tenía más de 60 años y el 71,8% superaba los 55 años, o sea, casi siete (7) de cada diez (10). Algo similar se presenta en los profesores auxiliares (27,7% y 48,2% en esos rangos de edades). Entre ambas categorías, el 30,0% del total tenía más de 60 años y casi seis (6) de cada diez (10) superaba los 55 años. En relación al 2014, se observa que los cambios en dichas proporciones han disminuido ligeramente.

Es interesante también analizar cómo se comporta este fenómeno en el caso de los investigadores titulares e investigadores auxiliares. En el 2020 en los primeros, el 51,2% del total poseía más de 60 años y el 12,1% entre 55-60 años; en los segundos, esas proporciones alcanzaron el 20,0% y 16,7% respectivamente. Considerando ambas categorías, el 90% del total era mayor de 55 años (9 de cada 10) y casi el 65% tenía más de 60 años (casi 7 de cada 10). El cuadro que se presenta es similar al de los docentes, aunque aumentan dichas proporciones en relación con el 2014.

El alto nivel de envejecimiento del personal académico de la UH es un proceso difícil de revertir en el corto plazo. Es de esperar que en los próximos cinco años arriben a la edad de jubilación una cifra superior a la del periodo 2014-2020; este fenómeno se seguirá desplazando hacia los rangos mayores de edad, debido a que no se ha alcanzado hasta el momento el relevo suficiente, y como consecuencia, ha aparecido el peligro de la descapitalización paulatina del conocimiento en algunas áreas. Se

vislumbran condiciones de partida que pueden generar situaciones emergentes, que se les debe continuar atendiendo en el futuro al avizorarse un crecimiento de la matrícula y exigencias en el desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión universitaria.

Además, el personal académico pudiera tener necesidades, expectativas y proyectos de vida cambiantes, debido a que los contextos actuales donde se desarrolla son diferentes, en particular, en el mundo laboral con ofertas atractivas. Por ello, la búsqueda de una relación equilibrada en función de las necesidades entre la captación, permanencia y salidas resulta esencial, con la consecuente proyección de una trayectoria de carrera académica y un desarrollo profesional que responda a los objetivos institucionales e individuales. Ello requerirá continuar los esfuerzos institucionales para estimular el crecimiento del número de docentes, que tienen la intención de jubilarse, para que se reincorporen a la UH, así como captar profesionales de otras instituciones y formar nuevos miembros (más jóvenes) que integren el personal académico. En resumen, resolver o atenuar esta situación requiere también de un análisis empírico en profundidad.

Los docentes que se jubilan y se reincorporan para continuar su labor

En las IES de América Latina se experimentan los efectos de la jubilación del personal académico. Preciado & Gómez (2019), plantean que el envejecimiento de la planta docente universitaria ha sido un tema de discusión

recurrente en México desde hace varios años y al respecto, apuntan que:

La jubilación de académico(a)s es un fenómeno que produce modificaciones importantes en la cultura institucional, porque trastoca valores, tradiciones y formas de la identidad individual y colectiva, por ejemplo: la organización del trabajo académico que impacta de manera directa a los cuerpos académicos, que ven disminuir sus integrantes, la pérdida de las líneas de investigación, así como la productividad, entre otros aspectos. (p.88)

Específicamente, en la educación superior cubana existe una política que procura, como alternativa laboral, contratar profesores jubilados valiosos en su mismo cargo, simultaneando salario y pensión, a fin de que permanezcan como miembro del personal docente por un mayor

tiempo para aprovechar sus capacidades, conocimientos y experiencias mediante la continuación de su labor académica con beneficios personales e institucionales, lo que les permite dejar también su legado a las nuevas generaciones de jóvenes profesores y a otros aún distantes de la edad de jubilación.

En el período, se observa un crecimiento del número de jubilados reincorporados. Antes del 2014, este era un hecho prácticamente inexistente, pero posteriormente se fue convirtiendo, en una potencialidad para seguir desarrollando el personal docente. En el 2015, la cifra fue muy reducida, pero en el 2020 en relación con el 2016, el valor creció en 2,3 veces. En la tabla 2 se muestran las tendencias crecientes de los indicadores que relacionan este personal con el total de docentes, doctores, másteres y los docentes con más de 60 años.

Tabla 2. Docentes reincorporados después de solicitar la jubilación (en por ciento).

Indicadores/años	2016	2017	2018	2019	2020
Personal docente reincorporado/ total de docentes UH	9,5	13,0	16,8	19,1	18,9
Doctores reincorporados / total de doctores UH	13,9	21,2	27,0	29,0	28,9
Másteres reincorporados / total de másteres UH	6,3	8,4	12,2	16,6	16,3
Docentes reincorporados / total mayores de 60 años	37,5	50,5	70,3	70,3	71,6

Fuente: Elaboración propia, 2020. Calculado a partir de la información emitida por la Dirección de Recursos Humanos de la UH, 2020.

Sin duda, en las condiciones actuales la reincorporación de este personal una vez jubilado, ha sido una necesidad por los beneficios que genera de manera individual y en la satisfacción de las demandas en algunas facultades y centros. Ellos constituyen una importante fortaleza institucional; su interés por permanecer está motivado, entre otros, por su robusta identidad y alto sentido de pertinencia. Desde esa posición tienen una mayor oportunidad para continuar contribuyendo a la formación de las nuevas generaciones mediante los conocimientos y vivencias surgidas en su quehacer profesional a lo largo de su trayectoria académica. Por otra parte, son un paliativo al alto envejecimiento y a la disminución de los efectos negativos de la descapitalización del conocimiento que se pudiera presentar; se convierten así en un potencial institucional imprescindible actualmente para enfrentar los retos que se avecinan. Se puede asumir que la tendencia al aumento del personal procedente de esta vía se mantendrá, al menos, en los próximos cinco años hasta que se mejore la estructura por edades del personal docente con una incorporación significativa de jóvenes. En este contexto, la búsqueda de un adecuado equilibrio entre las necesidades institucionales y de los académicos que desean y pueden reincorporarse es un elemento esencial.

Desde esa perspectiva, surgen algunas preguntas sobre el personal que está en edad de jubilación o cercano a ella que permitirían diseñar estrategias específicas a partir de un análisis más profundo: ¿cuáles son los motivos que tienen los profesores jubilados para reincorporarse a la UH? ¿cuáles son las consecuencias de los cambios institucionales recientes en su permanencia? ¿qué nivel de implicación y de atracción tienen en lo individual? ¿cómo valoran la gestión de su labor por sus directivos? ¿cuáles son las insuficiencias en ese ámbito y cómo solucionarlas? ¿cuál es su nivel de satisfacción con la labor que realizan? ¿cuáles son sus expectativas futuras de permanencia? ¿cuáles son los factores de mayor influencia para su permanencia o salida definitiva de la UH?

Años de experiencia laboral en la educación superior

El personal académico de la UH posee una gran experiencia universitaria; esa es una de las cualidades que le confieren su condición de Alma Máter. En el 2020, el 43,8% del total tenía más de 21 años de trabajo, y el 34,8% sobrepasaba los 25 años, expresión de un alto grado de madurez y estabilidad para el desarrollo de las actividades académicas; también es reflejo del fenómeno del envejecimiento y la brecha generacional existente. En el caso de los docentes, llama la atención que, en ese

año, el 44,1% tenía más de 21 años, proporción superior a la de los investigadores (39,1%), que poseen mayor grado de juventud (Figura 4). En ambos casos, los valores más altos se concentran en el personal con categorías docentes y científicas superiores.

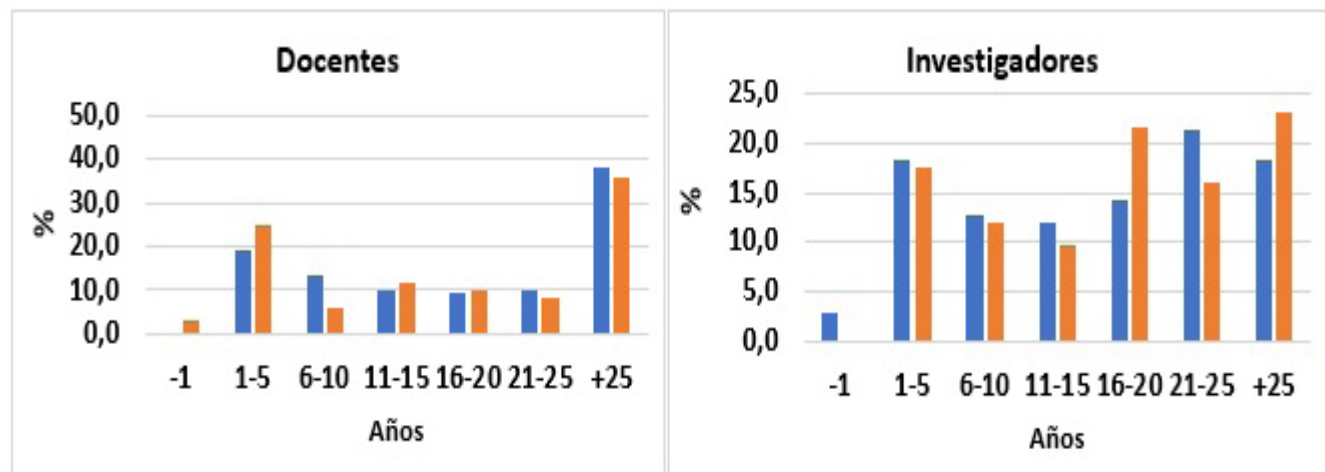


Figura 4. Años de experiencia de los docentes e investigadores de la UH. Años 2014 y 2020.

Fuente: Los autores

Doctores y másteres

El mejoramiento continuo de la formación posgraduada del personal académico de la UH ha estado también en el centro de las proyecciones institucionales, sobre todo, de los estudios de maestrías y doctorados, como reflejo también de su alta calificación científica. Según se muestra en la tabla 3, en el 2020 casi 8 de cada 10 miembros del personal académico poseía estudios doctorales o de maestrías; en relación con el 2014, se ha crecido 1,2 puntos porcentuales en el caso de los doctores y 4,1 en el de los másteres. La relación doctor/máster muestra una estabilidad en los últimos tres (3) años del periodo, aunque en el 2020 en relación con el 2014 era menor.

Tabla 3. Doctores y másteres en el personal académico (en por ciento).

Indicadores/años	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Doctores	41,1	41,8	43,7	43,5	42,2	42,5	42,3
Másteres	31,4	36,3	36,9	34,9	35,3	35,2	35,3
Doctores y Másteres	72,5	78,1	80,6	78,4	77,5	77,7	77,6
Relación Doctor/Máster	1,30	1,15	1,18	1,24	1,19	1,20	1,20

Fuente. Elaboración propia, 2020. Calculado a partir de la información del Modelo de Comportamiento del Claustro 2014-2020. Dirección de Recursos Humanos de la UH.

En el periodo, la proporción de poseedores de títulos doctorales en relación con el total de docentes se mantuvo más o menos estable (alrededor del 40%), mientras que en los investigadores aumentó de 53,2% en el 2014 al 60,0% en el 2020 (Figura 5). Otro dato relevante es el peso relativo de doctores y másteres en el total de docentes e investigadores; en el 2020, alcanzó un valor inferior en los primeros (alrededor del 76,0%) en relación con los segundos (algo más del 90%). Ello se puede justificar por el propio contenido del trabajo de los investigadores que está más orientado a la actividad investigativa en relación con la docencia.

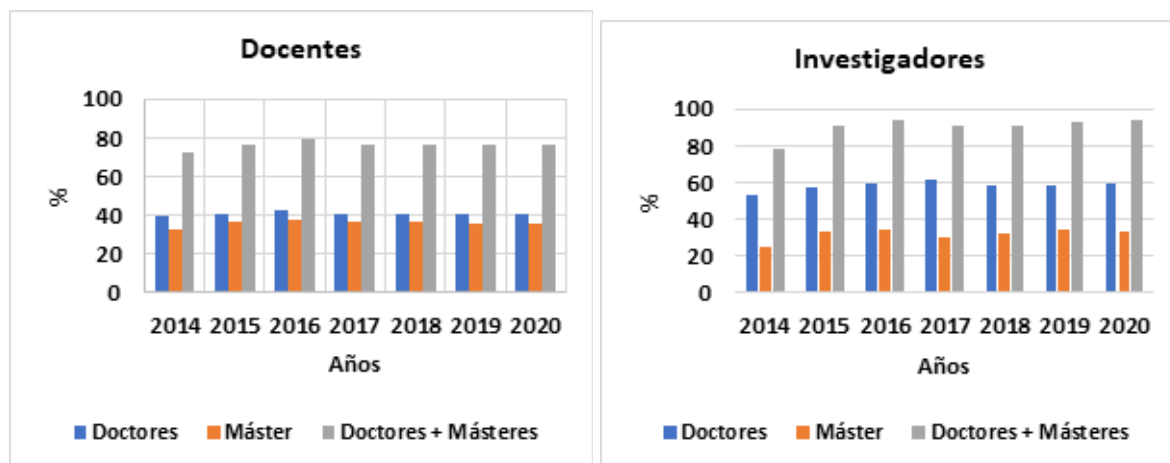


Figura 5. Doctores y másteres en los docentes e investigadores en el período 2014-2020.

Fuente: Los autores

Si uno de los temas centrales en proyección es la reposición y relevo oportuno del personal académico, aquellos constitutivos en torno a la formación de nuevos doctores pasan a ser cruciales cuando se analizan las potencialidades aún existentes. Al respecto, se ha logrado que casi todos los docentes e investigadores titulares posean estudios doctorales. Sin embargo, los datos demuestran que aún es posible proyectar un crecimiento en otras categorías (Figura 6). La cantera más significativa se ubica en los profesores asistentes, donde en el 2020 solo el 12,8% eran doctores y en los investigadores que poseen la categoría de Agregado, el 34,4% poseía ese tipo de titulación. En los docentes con la categoría de Profesor Auxiliar existe una gran cantidad de másteres que pudieran realizar dichos estudios.

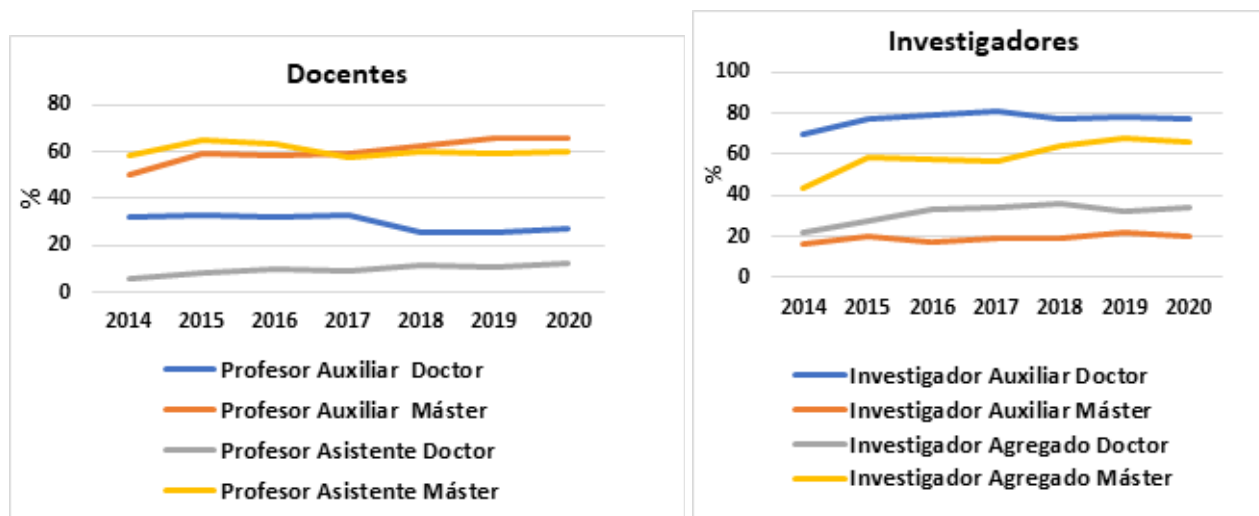


Figura 6. Doctores y másteres según categorías docentes y científicas seleccionadas. Período 2014-2020

Fuente: Los autores

Al respecto, cabría preguntarse: ¿podrá la UH seguir creando mejores condiciones para elevar la capacidad de formación de doctores en su personal académico? ¿cuál será la vía predominante en relación con el crecimiento del número y la proporción de doctores: captar doctores de otras instituciones o los programas de formación de su propio personal? ¿cuáles son las expectativas e intereses actuales de los jóvenes docentes e investigadores por los estudios doctorales? ¿cómo visualizan los doctores mayores de 60 años la posibilidad de su reincorporación una vez jubilados?

Ingreso de nuevos miembros al personal académico

La incorporación de personal académico de otras instituciones es una de las vías que ha desarrollado la UH para lograr la sustentabilidad del personal académico mediante acciones orientadas a elevar los niveles de captación.

En el período, el 94,5% del total de ingreso lo hizo como docente y el 4,5%, como investigador. La tabla 4 sugiere que no existe un comportamiento convergente en relación con este indicador en los docentes e investigadores. En el 2020, el cambio de tendencia hacia la disminución fue debido al fuerte impacto de la pandemia de la Covid-19 en nuestro país que trajo aparejado, entre otros, un movimiento laboral poco significativo. Por otra parte, alrededor del 30% de los incorporados como docentes ostentaba las categorías de Profesor Titular o Profesor Auxiliar y el 100% de los que se iniciaron como investigador poseían la categoría de Investigador Titular.

Tabla 4. Profesionales de otras instituciones que se han incorporado al personal académico (en por ciento).

Indicadores/años	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% del total de docentes	3,1	3,9	5,7	5,0	4,8	5,1	2,1
% del total de investigadores	2,1	0,8	5,6	4,0	1,6	3,1	2,4
% del total del personal académico	3,0	3,6	5,7	4,9	4,6	4,9	2,1

Fuente: Elaboración propia, 2020. Calculado a partir de la información emitida por la Dirección de Recursos Humanos de la UH, 2020.

Esta vía de ingreso posibilita intercambiar diferentes miradas sobre el proceso formativo que tiene lugar en la UH. Muchas veces ese personal ha tenido experiencias como usuario o como directivo del proceso de formación del profesional, y, por tanto, esa visión adicional puede fortalecer la búsqueda de una mayor calidad de los graduados, así como enriquecer, profundamente, los análisis sobre este sector particular y los tipos de estrategias a diseñar para elevar la cantidad de miembros del personal académico, sin afectar los requisitos de selección. Por ello, se deberá continuar mejorando la gestión para la captación y selección de profesionales de calidad procedente de otras instituciones, preferentemente, con el título de doctor o con posibilidades para obtenerlo en las áreas de conocimiento con mayor déficit, con énfasis, en aquellas cuyo relevo no se tenga preparado en el corto plazo. La UH es una institución de prestigio nacional y pertenecer a ella, significa un reconocimiento social para los que ingresen procedentes de esta vía.

Otra de las fuentes de ingreso al personal académico que contribuye al proceso de rejuvenecimiento y relevo es la incorporación de jóvenes recién graduados (adiestrados), los cuales una vez que se asignan por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a la UH según demanda, pasan su Servicio Social y en este tiempo, desarrollan diversas actividades de preparación (curso de formación básica y otras que promueven su desarrollo profesional); posteriormente, se pueden categorizar e incorporarse a puestos docentes como instructores o a puestos no docentes. Según los datos recolectados, en el período se ha triplicado la cantidad de adiestrados, con efectos positivos en el incremento del número de docentes de la UH. Al

respecto, un conjunto de interrogantes podría contribuir a proponer acciones específicas en relación con esta importante vía para la incorporación de nuevos miembros al personal docente: ¿cuáles son las expectativas e intereses de los adiestrados en relación con su trayectoria académica? ¿qué otros estímulos, además del desarrollo de la formación básica y profesional establecida, pudieran implementarse antes de su categorización? ¿cómo contribuir a una formación inicial de mayor calidad como docentes?

Estas preocupaciones coinciden con las inquietudes expuestas por Díaz (2021), quien considera que, para perseverar a los docentes jóvenes en sus puestos de trabajo, bajo condiciones de satisfacción y desarrollo profesional permanentes, es necesario profundizar tanto en factores contextuales como personales y robustecer los marcos teóricos desde los cuáles se aborda la temática.

Para contribuir a la sustentabilidad del personal académico es imprescindible prestar una mirada proyectiva particular a los de menos de 35 años, ya que los cambios de época pueden generar intereses diversos que respondan a las características de la sociedad contemporánea, diferenciándose un tanto de las anteriores. Esta visión debe incluir no solo los procesos formativos tradicionales e intencionados y continuados, sino variantes más dinámicas donde dicho personal se inserte como responsable activo constructor de la configuración de su mundo interno, así como otras estimulaciones que favorezcan su permanencia institucional y desarrollo académico y profesional con el debido aseguramiento de los recursos necesarios.

Continuidad del personal académico

Otra situación interesante tiene que ver con el logro de altos niveles de continuidad del personal académico de un año a otro, lo cual constituye uno de los retos de los directivos. Errores en este ámbito, pueden provocar desmotivación e insatisfacción en los docentes e investigadores y generar un peligro potencial en el crecimiento de la cantidad de salidas o abandonos, que es la otra cara de la moneda en relación con la permanencia. Lo ideal sería que el personal académico que ingrese, permanezca con altos rendimientos, el mayor tiempo posible.

A partir de estos planteamientos, surge la necesidad de conocer la proporción del personal académico en relación con el total que permanece de un año a otro en la UH. Los datos que se recopilan actualmente por la DRH de la UH no posibilitan esta información de manera directa. Según los autores de este artículo, una idea aproximada sobre la magnitud de este indicador pudiera ser obtenida a partir del cálculo del Índice de Permanencia Relativa (IPR) referido a un año específico en relación con el anterior:

$$\text{IPR} = \frac{(\text{No. PA} - A - B)_t}{(\text{No. PA})_{t-1}} \times 100$$

Donde:

No. PA = Cantidad de personal académico; A = Altas (de otras instituciones y adiestrados categorizados); B = Bajas; t = año actual; t - 1 = año anterior

Los resultados permiten constatar tendencias con significativas discontinuidades en el IPR en personal académico, así como en los docentes e investigadores; no obstante, estos últimos poseen un valor superior a los dos restantes segmentos en la mayoría de los años del periodo (Figura 7).

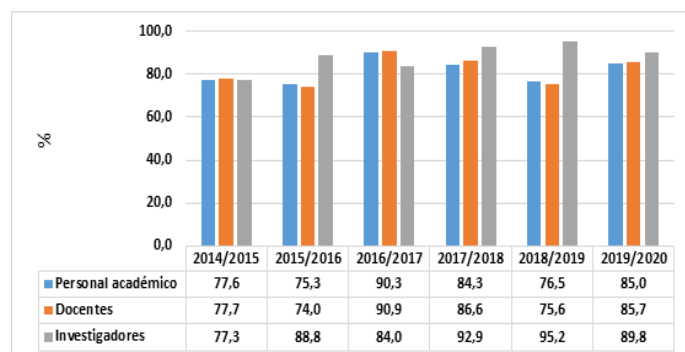


Figura 7. Evolución del Índice de Permanencia Relativa del personal académico.

Fuente: Los autores

Las tendencias más visibles

El análisis sobre la evolución del personal académico de la UH en el periodo 2014-2020, permitió identificar algunas de las tendencias más visibles que abren nuevas puertas hacia el futuro. Desde esa mirada, se puede trazar un cuadro muy general de un conjunto de indicadores que lo caracteriza, ayuda y contribuye a un entendimiento institucional promisorio en relación con la generación de informaciones valiosas para la toma de decisiones. Observar su comportamiento en el tiempo y la dirección prevaleciente, favoreció la constatación de las tendencias siguientes:

- la cantidad total del personal académico y de docentes ha crecido ligeramente en el período; en los investigadores, se ha comportado más o menos estable;
- se han producido cambios estructurales en las categorías docentes a favor de los profesores titulares e instructores en relación con los profesores auxiliares y asistentes; o sea, es visible un desplazamiento hacia los puntos extremos; no obstante, durante el período la pirámide resultante muestra una amplia cúspide ocupada por los profesores titulares y auxiliares, y otra franja, notablemente estrecha, con reducida proporción de asistentes e instructores; no se constata un cambio importante en el aumento de la proporción de investigadores con categorías inferiores, aunque al igual que los docentes, se destaca una tendencia continua a la disminución de la proporción en la categoría de Investigador Auxiliar, aunque en este último caso se presenta un cambio en el 2020;
- la profesión docente es claramente femenina, mientras que la de investigador muestra una tendencia al alza de las mujeres hasta alcanzar más o menos la paridad;
- el nivel de envejecimiento del personal académico ha aumentado considerablemente en el periodo, con una tendencia creciente en los mayores de 55 años; esta situación se manifiesta con más peso en el caso de los docentes en relación con los investigadores; específicamente, la estructura por edades de los docentes ha mantenido una elevada polarización en los grupos extremos (menores de 35 y mayores de 60), aproximándose a una pirámide ligeramente progresiva con algunos movimientos en los tramos de las edades intermedias, como indicios de las acciones de mejoras recientes. En el caso de los investigadores, la pirámide de edades se muestra estancada, ya que no se han producido cambios progresivos y, por tanto, los tramos de edades intermedias muestran un bajo distanciamiento en relación a los más jóvenes, mientras que en el de mayores de 55 años se ha mantenido la mayor cantidad de investigadores en el 2014 y 2020; de no resolverse el relevo generacional a corto plazo,

se vislumbra a futuro una pirámide regresiva o en retroceso;

- la reincorporación de docentes jubilados al personal docente ha sido creciente; de ellos, una gran parte mayores de 65 años y poseedores del título de doctor, lo que ha favorecido el aumento del nivel de la permanencia y el aprovechamiento de su formación integral y experiencia profesional; en el caso de los investigadores, esta vía no ha tenido una alta significación;
- el tiempo de experiencia en la educación superior del personal académico es alto; casi la mitad posee más de 21 años, siendo mayor en los docentes en relación con los investigadores. En el periodo, se observan crecimientos ligeros a favor del personal ubicado en los rangos de 1-5 años, debido al poco peso que ha tenido el ingreso del personal joven;
- el crecimiento de la cantidad de másteres y doctores ha contribuido a elevar el nivel de formación del personal académico. La proporción de doctores en relación con el total del personal docente presenta una tendencia continua al aumento, la cual es más visible en los investigadores. En el periodo, casi todos los docentes e investigadores titulares han sido poseedores de estudios doctorales a diferencia de los auxiliares, donde tienen un mayor peso la proporción de másteres; en las categorías docentes y científicas inferiores, la proporción de doctores es baja y no muestra crecimientos significativos. Se puede plantear que aún existen potencialidades institucionales para incrementar las capacidades de formación de nuevos doctores;
- el ingreso de profesionales procedentes de otras instituciones al personal académico muestra una tendencia creciente; en el periodo casi se ha duplicado, con mayor peso en aquellos con categorías superiores y estudios doctorales; se aprecia además una tendencia al aumento de la cantidad de jóvenes recién graduados que se incorporan como adiestrados, al igual que en la proporción de aquellos que se han categorizado como Instructor, y
- el nivel de continuidad del personal académico muestra una tendencia oscilatoria en el periodo, siendo mayor en los investigadores que en los docentes.

El análisis de dichas tendencias contribuye a la configuración de algunos de los rasgos del perfil del personal académico actual de la UH a partir de la evolución de datos estadísticos relevantes en el periodo determinado, conscientes de que existen diferencias entre docentes e investigadores: estable; feminizado; envejecido y maduro; con elevada calificación y experiencia, y con un alto nivel de permanencia. No obstante, las tendencias observadas sugieren a futuro una transformación significativa en algunas situaciones prevalecientes.

CONCLUSIONES

La UH enfrenta actualmente desafíos comunes a los de otras IES del MES, generados por las crecientes demandas de la economía y la sociedad que debe satisfacer con una mayor calidad de sus resultados, lo que incide en el desarrollo futuro de su personal académico y sus nuevas tareas y responsabilidades. En el periodo analizado, las tendencias identificadas no han sido siempre lineales; algunas han cambiado en el tiempo y, por tanto, no muestran una continuidad. De ahí, la importancia de tener una visión anticipada para identificarlas en el momento oportuno, entender lo que está pasando y ajustar el rumbo, si resultara necesario para que no se produzca una situación crítica sorpresiva. El diseño e implementación de un sistema informático para apoyar el análisis de tendencias del personal académico pudiera ofrecer una perspectiva prometedora, así como para su seguimiento y elaboración de alternativas de proyección de los indicadores seleccionados.

Las fortalezas y debilidades identificadas en el estudio de las tendencias ocurridas a lo largo del periodo en el personal académico y en particular, aquellas que se manifiestan de manera específica en los docentes e investigadores, permiten visualizar una parte del espectro de temas en los que la UH pudiera concentrarse en perspectiva, como premisas para el diseño de una Estrategia diferenciada hacia diferentes agrupamientos académicos que integran los docentes e investigadores, por ejemplo, adiestrados, personal joven y los que están arribando a la edad de jubilación, doctores y másteres, jubilados y reincorporados; profesores eméritos, consultantes, entre otros. Además, sirven para ratificar la importancia de la visión cuantitativa y propiciar profundizaciones posteriores en una indagación de campo.

En cuanto a los actores académicos analizados, se han puesto de relieve aspectos comunes y diferentes de su evolución en el tiempo, creando así un conjunto de carpetas que, en perspectiva, pudieran ser investigadas. Frente a los planteos realizados, se formularon también algunas interrogantes cuestionadoras, que trazan direcciones de trabajo futuro.

Las vías utilizadas hasta el momento para elevar la permanencia del personal académico de la UH han sido válidas y efectivas; no obstante, el análisis de los resultados alcanzados demuestra que se debe seguir profundizando en los niveles de satisfacción y compromiso del personal académico con su quehacer profesional, así como las necesidades y expectativas que condicionan la misma.

Toda la experiencia desarrollada en esta investigación y en otras, que se deriven alrededor del tema tratado,

provocará mayor impacto si se lograra elevar la concientización de los directivos o estudiosos sobre su utilidad para la toma de decisiones.

En resumen, el desafío principal será crear un espacio propio a este tema, no lateral, para proyectar un conjunto de acciones que propicien consolidar las fortalezas actuales y disminuir las tensiones que se derivan de la situación prevaeciente. Esta es una de las tareas que tiene por delante la UH, para continuar impulsando el desarrollo institucional con un personal académico suficiente, competente y motivado con adecuadas condiciones de trabajo durante su trayectoria académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castellanos, N. A., & Pichs, H. B. (2021). Papel estratégico del personal académico en las instituciones de educación superior latinoamericanas. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 9 (1), 110 – 129.
- Corredor, N. (2019). Estrategia de gestión directiva: identidad, gestión y permanencia para favorecer el capital humano profesoral de la Escuela colombiana de Rehabilitación como profesional académico. (Tesis de Maestría). Universidad Libre.
- Creagh, P. M., García, O. D., & Valdés, C. R. (2015). Envejecimiento poblacional como reto de la ciencia, la técnica y la sociedad. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(6), 884-892.
- Cuba. 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.
- Cuba. 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.
- Cuba. Universidad de La Habana. (2017). *Plan estratégico institucional 2017-2021*. Universidad de La Habana.
- Díaz S. A. (2021). Movilidad de profesores principiantes: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 395-404.
- Díaz-Canel, M. (2021). *Sistema de gestión del gobierno basado en ciencia e innovación para el desarrollo sostenible en Cuba*. (Tesis doctoral). Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas).
- Jaimes, C. G., & Rodríguez, L. M. (2015). Convergencias, tensiones y rupturas en las políticas de formación e incentivos docentes en Bogotá D. C. (1996-2013). *Revista Colombiana de Educación*, 68, 113-148.
- Martínez, P. T., González, A. C., Castellón, L. G., & González, A. B. (2018). El envejecimiento, la vejez y la calidad de vida: ¿éxito o dificultad? *Revista Finlay*, 8(1), 59-65.
- Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución A/RES/70/1, 7-17. Washington D.C. http://unctad.org/meeting/es/Session/Documents/ares70d1_es.pdf
- Preciado, C. F., & Gómez, N. A. (2019). Docentes universitarios y sus expectativas hacia la jubilación *Revista Perspectivas Sociales*, 21(1), 85-114.
- Requeiro, A. R., Franco, G. M., & Socorro, C. A. (2016). Criterio organización institucional y expectativas de permanencia docente en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Conrado*, 12(53), 62-69.
- Rodríguez, A., & Dávila, Y. (2020). Formación permanente de profesionales de la educación ante las demandas educativas del siglo XXI. *Revista Científico Pedagógica Atenas*, 3(51), 84-100.
- Rodríguez, J. J., Urquidi, T. L., & Mendoza, G. G. (2009). Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora: una primera exploración *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14 (41).
- Rojas, C. A. (2017). La profesionalización del docente universitario: un reto actual. *Revista de Educación Mendive*, 15(4), 507-522.
- Saborido, J. R. (2020). Visión desde Cuba. (Conferencia Inaugural). *Universidad 2020. Duodécimo Congreso Internacional de Educación Superior "Universidad y Desarrollo Sostenible"*. La Habana, Cuba.
- UNESCO. (2009). Comunicado Final. *Conferencia Mundial de Educación Superior "La Nueva Dinámica de la Educación Superior y la búsqueda del cambio social y el Desarrollo"*. París, Francia. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183277_spa
- UNESCO – IESALC. (2018a). Declaración Final. *III Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Córdoba, Argentina. <https://www.iesalc.unesco.org/2019/02/20/declaracion-final-de-la-iii-conferencia-regional-de-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe-cres-2018/>
- UNESCO – IESALC. (2018b). Plan de Acción 2018-2028. *III Conferencia Regional de Educación Superior sobre América Latina y el Caribe*. Córdoba, Argentina. <https://www.iesalc.unesco.org/2019/02/22/plan-de-accion-cres-2018-2028-2>