

Horizontes de la sostenibilidad. Desafíos del desarrollo ante la fluctuación laboral

Sustainability horizon. Development challenges in the face of labor fluctuation.

Dr.C. Aníbal Isaac Silva¹, Dra.C. Yaquelin Puebla González²

¹Profesor Titular del Instituto de Ciencias Básicas de Universidad Tecnológica de La Habana, miembro del Consejo Científico de la Dirección de Historia y Marxismo Leninismo, Cuba. Orcid:0000-0001-9877-6904. anibal@gest.cujae.edu.cu; isaac.anibal6@gmail.com

²Profesora Titular y especialista de la Unidad Central de Cooperación Médica (UCCM), Cuba. Orcid:0000-0003-4667-7466. yaquelinpg@uccm.sld.cu.

Resumen

Aproximarse al estudio de la fluctuación laboral desde una perspectiva de desarrollo implica cerrar el análisis, a una de las expresiones claves de la movilidad laboral, relacionada con el estudio del flujo que compromete la **determinación del bien/estar sostenido**. Este trabajo realiza un análisis de lo que acontece en la Educación Superior con la fluctuación laboral de docentes e investigadores. De los principales conceptos sobre fluctuación laboral que facilitan la ampliación y comprensión de su aplicación y su relación para el desarrollo y su posible sostenibilidad. Algunos de los resultados de la encuesta aplicada a docentes jóvenes y los de mayor experiencia, las entrevistas a los que causaron baja, entre otras acciones, permiten, visualizar la importancia de la reconceptualización de la fluctuación laboral, como una condición de desarrollo del profesional y la institución y no como un indicador de abandono laboral. Un aporte para una gestión de excelencia los recursos humanos, donde la entrada-es una oferta de permanencia en perfeccionamiento, el desempeño una oportunidad de alcanzar competencias aptas para el intercambio internacional, y las oportunidades de salida constituyen la fuente del retorno incrementado, bien del claustro y la institución. Esta lógica determina para este artículo su objetivo analizar la fluctuación laboral en su vínculo con el desarrollo sostenible en la Educación Superior cubana.

Palabras clave: Fluctuación laboral, Desarrollo sostenible, Educación Superior.

Abstract

Approaching the study of labor fluctuation from development a development perspective implies closing the analysis to one of the key expressions of labor movility, related to the study of the flow that compromises the determination of well/being sustained. This work carries out an analysis of what is happening in Higher Education with the labor fluctuation of teachers and researchers. Of the main concepts on labor fluctuation that facilitate the expansion and understanding of its application and relationship for development and its possible sustainability. Some of the results of the survey applied to young teacher and those with more experience, the interviews with those who were discharged, among other actions, allow us to visualize the importance of the reconceptualization of job fluctuation, as a condition of development of the professional and the institution and not as an indicator of job abandonment. A contribution to excellence in human resources management, where entry is an offer of permanence in improvement, performance is an opportunity to achieve competencies suitable for international exchange, and exit opportunities constitute the source of increased return, well cloister and the institution. This logic determines the objective of this article to present the place and role that labor fluctuation must have in Higher Education for the sustainable development of the Nation.

Keywords: Labor Fluctuation, Sustainable Development, Higher Education.

1. Introducción

Los términos de desarrollo sustentable y sostenible inician en 1980, no obstante, se difunde en el otoño de 1983, momento en el que la Organización de las Naciones Unidas crea la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CMMAD). El origen del concepto en sí se remonta 300 años en el trabajo sobre arboricultura sustentable de Hans Carl von Carlowitz y TR Malthus (1766-1834) quien señaló los límites ambientales al crecimiento de la población (1).

Diversos autores han sido partidarios de establecer una delimitación de lo sustentable para la humanidad en las dificultades que cada país enfrente para aceptar y vencer el reto de alcanzar el desarrollo. Y la ampliación de ese reto tiene su zona de despliegue en otro continente y por acciones foráneas, puede engendrar posturas pesimistas o inercias innecesarias. Por ejemplo, si la superación del reto exige como garantía de la sostenibilidad de la biosfera y de sus ecosistemas; un país pequeño o de pocos recursos un asunto más allá de las fronteras puede leerse como que no es un problema. Los problemas ambientales convirtieron toda acción para el desarrollo en una temática definitivamente intergubernamental y la cooperación en un punto obligado de las agendas de las negociaciones.

A pesar de las urgencias ambientales y las llamadas de atención de los científicos, hubo un momento que los autores manejaban múltiples criterios lo que impedía la limpieza conceptual y por tanto un consenso para asumir una estrategia de cooperación viable (2).

Estuvo primando el economicismo, detrás de lo que se calificó como uso abusivo de un discurso al borde de la retórica (Aleman, 2005 citado por 3). Se defendía la no existencia de una sostenibilidad a largo plazo, frente a lo sustentable como una forma de conciliar el crecimiento económico a través de un equilibrio con el ecosistema, Lo cual estaba a tono con el paradigma técnico - económico, mantener una elevada capacidad productiva y proteger a la vez los recursos naturales que lo proveen. No debería asombrar a nadie que sostenibilidad le venía como anillo al dedo al capitalismo en la década del 90 del siglo pasado, pero se va radicalizando en la medida que resultan más evidentes y destructivos los impactos ambientales de los estilos de desarrollo vigentes.

La idea de un desarrollo sostenible surge como una alternativa para solucionar las contradicciones fundamentales que enfrentan los ensayos y diferentes estilos de desarrollo que se han dado. En el Informe Brundtland, se constata como se transfirió el significado de sostenibilidad en la biología de poblaciones naturales a las condiciones de la existencia humana. Fue un intento de reaprender el modo en que la naturaleza se equilibra y logra sobrevivir a los cambios del planeta. De esa manera se conforma y difunde el término “*aprovechamiento sostenible*”, para la actividad de transformación humana en la tierra, con tres objetivos generales:

- 1) mantener los procesos ecológicos esenciales y los sistemas vitales,
- 2) preservar la diversidad genética y
- 3) asegurar el aprovechamiento sostenible de las especies y los ecosistemas.

La idea de *un futuro común*, promovió el término en inglés *sustainable development* definido como: “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (4).

La sostenibilidad, en el sentido de *sostener en el espacio*, responde a la definición clásica de sostenible en el informe de Brundtland, plasmada en un contexto donde se vincula el crecimiento económico con el uso racional de los recursos naturales. Lo sustentable, próximo a *mantener en el tiempo*, presenta un enfoque de mayor integralidad porque su alcance conceptual ha ido más allá del tema económico. Esta problemática en las corrientes latinoamericanas parte de reconocer en el concepto de sustentabilidad una posición ética significativa. Se pronuncian a favor de la manera en que debemos posicionarnos frente a la vida y a los distintos elementos del ambiente. Como un juego de armonización de éticas y racionalidades, que en la región lleva el componente peculiar de la cultura latinoamericana (5; 6).

En nuestra región aún persisten las propuestas del desarrollismo que privilegia el sector 2 y la industrialización en detrimento de la mano de obra y a favor del consumo, pero también incrementa

la exclusión para la ilógica de la mala e injusta distribución. Por otro lado, el debate académico se cuestiona el sentido de “sostenible” como adjetivo o como verbo de transformación.

Lo sostenible, es multitemática, sumergida en apariencias y supuestos. Para entenderlo, ha de verse en una lejanía de horizontes, cargado de tantas incertidumbres como propuestas optimistas que al final dejan fuera de beneficios a millones de necesitados de sostén vital. Una idea aceptada, no exenta de debate, en el manejo de lo sostenible, pone el acento en la conservación medioambiental. Parecen defender el respeto a toda expresión de vida, presente y futura. Se conceptualizan los logros científicos en salud y alimentación, como posibles oportunidades compartidas, en una promesa que no cumplirá la agenda 2030. Saldar las viejas demandas de justicia y equidad para cada cual, en la diversidad, pone en crisis el carácter de expansión que supone la sostenibilidad.

En el libro *¿De la sustentabilidad al desarrollo?* se formulan un grupo de interrogantes claves, para la existencia humana, en el marco de una aspiración, que hasta ahora sigue sometida a dudas, sobre la posibilidad de un desarrollo alcanzable y la necesidad de ser equilibrio y sostenible para todos; “¿Nos espera el colapso ambiental o podemos evitarlo? ¿Cuáles son los límites planetarios a las formas de producción que hoy son dominantes? ¿Qué alternativas tenemos y cómo es posible impulsarlas? La crisis socioambiental se despliega a lo largo del mundo con una urgencia inusitada. Sin embargo, su transversalidad no es total. Dentro de las geografías desiguales, el Sur Global continúa ocupando un lugar destacado en la depredación de los bienes comunes naturales” (7).

Aunque se preguntan “para qué y para quiénes se enfocan los modelos “desarrollo” y la “sustentabilidad”, refiriéndose a los asociados y actores involucrados en las dinámicas socio-económicas, resulta en cierto sentido una temática subordinada. Sus capítulos buscan aportar herramientas para comprender la cartografía extractivista. Proponen en un esfuerzo multidisciplinario para abordar una problemática socioambiental en el marco de una urgencia inusitada, lo cual insinúa, pero deja pendiente dos interrogantes que requieren una respuesta global urgente:

¿Qué ocurrirá con el Sur Global, y sin que escape el resto del mundo, si continua la descapitalización de su fuerza de trabajo especializada, en el flujo que empuja hacia el Norte Dominante?

Bajo esas amenazas ¿Cuáles son las alternativas de cualquier proyecto de desarrollo y de las metas de sustentabilidad?

Aunque algunas de las respuestas a estas preguntas ya están contenidas en el informe de los ODS de la ONU (2023), la necesidad de ampliar las bases sociales, naturales, de adaptación y renovación es un punto clave para el avance de los objetivos trazados en el 2015. De ellos según la evaluación realizada por este informe solo el “15 % van bien encaminados, mientras que el 48 % están grave o moderadamente retrasados y el 37 % estancados o en retroceso” (8, p.11). Según este mismo informe se debe continuar trabajando en los registros de datos, acortando la brecha digital y aumentando el uso de la energía renovable que haga realidad la promesa de no dejar a nadie atrás.

En este sentido, es determinante crear los cimientos de la sostenibilidad y promover el desarrollo posible para todos, lo que implica avanzar en tres matrices:

- 1) Eliminar las rigideces y obstáculos acumulados. Estimulando la innovación y su socialización, la experimentación responsable y las formas de creatividad socialmente sanas.
- 2) Identificar, proteger y promover la base de conocimientos, el respeto a la multiculturalidad y las experiencias acumuladas bajo la disciplina de las buenas prácticas.
- 3) Establecer un espacio abierto de operaciones seguras y con beneficios compartidos.

En este sentido, se observan diversas reflexiones y esfuerzos por avanzar hacia el desarrollo sustentable con rostro equitativamente humano. De acuerdo con lo planteado por el departamento de comunicación global de la ONU⁸,

“cuando existe un desarrollo sostenible, todo el mundo tiene acceso a un trabajo digno, una atención sanitaria y una educación de calidad. La utilización de los recursos naturales evita la contaminación y las pérdidas permanentes para el medio ambiente. Las decisiones de

políticas públicas garantizan que nadie se quede atrás debido a situaciones de inferioridad o discriminación” (p. 1).

Un aspecto importante en esta declaración lo tiene las decisiones individuales y las actitudes asumidas por cada persona respecto a cómo ganarse y enfrentar la vida, así como la repercusión que eso tiene en el medio ambiente y en las propias personas.

Los argumentos expuestos muestran como la elaboración de estos conceptos nace en el caldo caliente de la crítica internacional por los modelos de desarrollo, que succionan lo mejor de las fuerzas productivas de su entorno emergente, las alternativas de los que están en vías de alcanzarlo y la brecha creciente de los que están en la pobreza, que sufre la descapitalización y el riesgo de recolonización. Un debate cargando de conflictos de intereses, por actores que por su posición toman decisiones de carácter económicas y político – jurídicas de impacto nacional, aunque también participan, de manera insoslayable, otros actores claves.

Entre ellos tenemos a los profesionales, un gremio que funda nuevas realidades, que están listo y no dejan de prepararse para ver soluciones donde otros miran solo dificultades, destacando la capacidad de resiliencia. Inmersos en la preocupación de las carencias totales y a su vez ocupados en revertirlas, desde la formación básica a la capacitación especializada continua. Los que con inteligencia construyen la problematización científica, los expertos en la ingenierización de las propuestas de invención, los enfrascados en las pruebas de calidad, en los mecanismos y fuerzas del cambio que generalizan la innovación, así como en el aprendizaje de adaptación que engendra modos de desarrollo humano.

En una primera síntesis, hasta aquí, en la elaboración de los conceptos de sostenibilidad y sustentabilidad, se debe tener en cuenta, la participación de la comunidad, científica, productiva y de los servicios, sin la cual no habrá ninguna continuidad de existencia humana. Por tanto, se trata de la existencia imprescindible de un conjunto fundacional determinante que como comunidad específica de profesionales tienen una posición clave para distinguir y garantizar en su unidad dialéctica; el mantenimiento sostenible y la innovación sustentable de la nación.

Queda claro que este conjunto tiene un núcleo genético de instrucción y perfeccionamiento continuo junto a la comunidad de docentes e investigadores. La investigación que se presenta centra la indagación en la Educación Superior, ya que no se puede hablar de desarrollo propio o soberano, y menos sostenerlo si no se tiene o se pierde el capital humano que lo sostiene. Es decir, a sus ingenieros, médicos y constructores como el núcleo que los genera y perfecciona. Educadores, educandos e investigadores, que constituyen su única oportunidad de rescatar la soberanía y el último aviso de supervivencia.

En este sentido, resulta de vital importancia el análisis de la fluctuación laboral y en especial del docente investigador universitario, por el impacto que tiene en todas las áreas del saber profesional y como movimiento continuo de la fuerza de trabajo. La cual debe comenzar a ser entendida y aceptada como natural al movimiento de vida de los profesionales y debe contemplar entre sus aspectos, las condiciones que se deben crear y tener para brindar un trabajo dignificante a los profesionales que se ocupan de la formación y el desarrollo de las nuevas generaciones. Contar con profesionales de alta calificación que se ocupen del desempeño de esta actividad, resulta de vital importancia para mantener e impulsar el desarrollo.

Lo anterior está en correspondencia con lo planteado por (9) al expresar la necesidad de “dignificar la profesión docente desarrollando proyectos, que conduzcan a la revalorización social y al mejoramiento de la calidad de vida (p. 11). Lo cual genera altas exigencias a la labor de estos profesionales universitarios, que demandan, como plantea (10) “reconocer al cuerpo docente como actor fundamental del sistema educativo” (p. 6). Lo que supone una mayor capacidad de adaptación ante la radicalidad de los retos y los conflictos actuales que cambian los espacios educativos, los medios de enseñanza, las estrategias de aprendizaje, los modos de evaluación, la presencia tradicional del educador y de la responsabilidad del educando consigo mismo.

La necesidad de proteger los recursos humanos (RH) con que se cuenta para alcanzar el desarrollo, exige un enfoque innovador de la concepción y manejo de la fluctuación laboral y su vínculo con el

desarrollo. Esto significa encontrar soluciones al desarrollo profesional en la elaboración de estrategias que promuevan la comprensión y el manejo innovador de la fluctuación laboral, con proyectos institucionales que incluyan los individuales.

Esta situación es compleja por los diversos factores que inciden en ella, pero sobre todo por la percepción que se debe tener acerca de la formación, tenencia y defensa de lo acontece en torno al desarrollo del talento humano. Aunque es difícil por lo que representa en las condiciones concretas, de lo que se puede ofrecer a los profesionales frente a la oferta desleal de los países desarrollados, es necesario crear condiciones para que sus talentos quieran quedarse a pesar de las ofertas.

Entonces no se trata de retenerlos a ultranza, ni de crearles trabas para que no se muevan, todo lo contrario, de lo que se trata si se quiere alcanzar niveles de desarrollo real, es de crear las condiciones necesarias para que quieran quedarse, moverse y retornar, lo cual irá acompañado de estrategias de formación acelerada que constituyen la reserva y el empuje de los que ya están en desarrollo, aun cuando se sabe que las necesidades crecientes juegan su papel y constituyen detractores en cuanto a las aspiraciones individuales.

Todo lo anterior hace necesario repensar y cultivar el sentido de la cultura de los profesionales de alto nivel refiriéndola a una “comunidad de cultura”. Ello le confiere a sus miembros, la principal identificación que los une, y da sentido al modo de ser del profesional en su necesaria excelencia. Alcanzar ese nivel, no es un acto final, sino la fuente de la mejora continua, es también una condición de sostenibilidad de la institución, la empresa, el gremio, la nación y de la internalización de la condición humana, en cada proyecto y línea de realización.

Entender, el sentido de vida del profesional es verlo en desarrollo, como el modo adecuado de comprender el lugar y papel que desempeñan junto a todos los actores, la sociedad en su conjunto, ante la tarea titánica de hacer posible una sostenibilidad plena para el desarrollo del bienestar de todos. Tal encargo le confiere y reitera una responsabilidad histórica, a las Instituciones de Educación Superior (IES), promover en cada presente el mejor profesional listo para ingresar en la comunidad global que hará del futuro la mejor sociedad inclusive posible. Por eso la IES no puede ser un espacio de abandono sino un tiempo desarrollador. El trabajo que se presenta tiene como objetivo analizar la fluctuación laboral en su vínculo con el desarrollo sostenible en la Educación Superior cubana.

2. Materiales y Métodos

La investigación es descriptiva – explicativa y propositiva; se inscribe al enfoque cuantitativo-cualitativo y abre el análisis multifactorial a la comprensión de la complejidad que le impone el rol de los docentes al manejo de los RH en las instituciones educativas. Se identificó la fluctuación laboral del personal docente universitario como la variable operacional fundamental, se tuvieron en cuenta la dimensión cognitiva y procesual, así como factores de influencia y problemas de la fluctuación laboral.

Para la selección de la muestra de las facultades se tuvo en cuenta el criterio de mayor y menor fluctuación laboral. Así se selecciona la Facultad de Lenguas Extranjeras (FLEX) como la de mayor fluctuación y la de Geografía como la de menor fluctuación.

En relación con los docentes que permanecían trabajando se tomó una muestra intencional voluntaria que respondió al criterio de disponibilidad y aceptación a participar en la investigación: se encuestaron 24 docentes (31 % del total de las facultades de Geografía y de Lenguas Extranjeras de la UH). De ellos, 14 mujeres (58,3 %) y 10 hombres (41,7 %). Del total de encuestados, seis son de la Facultad de Geografía (25,0 %) y 18 de Lenguas Extranjeras (75,0 %).

En el caso de los docentes que causaron baja se trabajó con una muestra no probabilística de tipo intencional, voluntaria. Los criterios se ajustaron a la accesibilidad del lugar de residencia de los docentes que causaron baja, la localización factible de los sujetos y su voluntariedad de participar en el estudio después de una invitación. Los municipios seleccionados por su accesibilidad fueron, 10 de Octubre, Boyeros, Cerro, Plaza, Playa, Marianao y Centro Habana. De 30 docentes fueron localizados 9 y aceptaron participar 5, el resto habían cambiado de domicilio o vivían fuera del país.

Los métodos empleados fueron el análisis documental que permitió acercarse a una concepción sobre la fluctuación laboral más integral y la encuesta, con un cuestionario aplicado a los docentes que permanecían trabajando, que estuvo estructurado en cuatro partes: (a) motivos de entrada; (b) motivos de permanencia; (c) problemas inherentes a la gestión y la política de recursos humanos y (d) causas y factores que originan la salida. Se aplicó una escala valorativa del 1 al 10, donde el 1 es el menor y el 10 el mayor y una entrevista semi estructurada a docentes que causaron baja para conocer las opiniones acerca del procedimiento actual y las posibles causas de la fluctuación laboral real y potencial del personal docente, sus consecuencias y posibles soluciones, entre otros.

A continuación, se presentan los resultados más relevantes obtenidos a partir de las valoraciones de los implicados. Para el procesamiento de la información resultante de las encuestas (preguntas cerradas) se utilizaron como estadígrafos la media aritmética y la desviación estándar. En el caso de las entrevistas y las preguntas abiertas de los cuestionarios, el análisis de contenido.

3. Resultados y Discusión

Acercamiento a la educación superior

Tabla 1. Situación del claustro en las IES del MES durante el período 2013-2018.

Años	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total de docentes	(...)	14 919	20 185	20 874	(...)	19341
Total de doctores	(...)	3 123	3 694	4 122	4292	4407
% de doctores	(...)	20,3	17,8	19,7	21,4	22,3
Total de máster	(...)	772	778	(...)	(...)	(...)
% de PT y PA	(...)	39,7	37,7	43,1	46,0	45,3
Investigadores	(...)	477	499	487	(...)	453
% de IT y IA	(...)	54,9	51,1	85,0	59,8	57,4
Total de bajas	1 116	1 415	1 876	2 044	(...)	1988
% de bajas al total de docentes	8,5	9,2	9,1	10,3	10,6	10,0
Total de doctores (bajas)	144	286	367	289	(...)	(...)
Incremento de las bajas por año	312	249	461	168	(...)	-123
Total de altas	100	620	614	1427	(...)	608

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes del MES (11, 12).

Los datos estadísticos sobre el movimiento de los docentes en el período, reflejan que las bajas producidas aumentan hasta el 2016 y después disminuyen en 123 para el 2018, lo que no significa que sea una cifra favorable cuando las bajas superan las altas las que todavía son insuficientes para lograr un balance favorable. Esto representa una disminución de 123 bajas para un 0,6 % con respecto al año anterior (10,6 %). Se señala, además, que las principales causas de las bajas fueron: “la jubilación que como en años anteriores es el resultado de la composición etaria del claustro, y las condicionadas por necesidades de mejorar la situación personal, que incluyen mejores condiciones de trabajo y mejoría salarial. En este periodo se cerraron 10 programas de maestría (Ciencias Pedagógicas y Cultura Física: 2, Ciencias Naturales y Exactas: 2, Ciencias Técnicas: 2 y Ciencias Sociales, Humanísticas y Arte: 4), por razones de insuficiente claustro y problemas en la gestión de la calidad” (12).

Estos son algunos de los retos que enfrenta la Educación Superior cubana. Para dar respuesta a dichos retos, se cuenta con un claustro de excelencia y revolucionario, al cual se le debe seguir prestando atención para enaltecer su trabajo, incrementar el reconocimiento moral y priorizar la superación profesional y científica, aspectos que visualicen, también, un trabajo encaminado hacia su formación doctoral. En este sentido, el docente universitario debe consolidar su rol de educador, investigador, extensionista y gestor, incentivando en el estudiante su creatividad e independencia y valores revolucionarios, a partir del desarrollo de un proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en el estudiante, con un desempeño exitoso, y el cumplimiento de las exigencias inherentes a su condición, categoría y características personales requeridas.

La Educación Superior cubana constituye la expresión más genuina de las probabilidades que tiene una nación para alcanzar el desarrollo humano. Que tiene una doble misión, formar profesionales y revolucionarios, consecuentes y capaces de romper los lazos de la dependencia al capital extranjero. La misión universitaria, debe construir realidades de servicios eficientes siguiendo el camino rentable de la solución ingeniosa y comprometida con la cooperación Sur-Sur, ha de buscar la superación de sus limitaciones con recursos propios compartidos.

¿Cuál es ese mínimo de instrucción para lograr un desarrollo endógeno?

Vuelve la exigencia que nació con la entrada de la inteligencia artificial (IA) y se ha estado desplegando en la última década, como opción híbrida viable, ante la falta de recursos. Es un imperativo perfeccionar y enriquecer las competencias de docentes e investigadores en los términos de la innovación tecnológica y el estilo de pensamiento ingeniero. No implica borrar la especificidad de cada profesión se trata de actualizar y habilitar para la excelencia. Ello supone;

- Renovar las competencias docentes, desde el estudio de su disciplina, identificando las articulaciones que la conectan con el marco multi- disciplinario cercano, así como ampliar el requisito de formación parmente con el tratamiento pluri- metodológico e inter cultural.
- Acercar la actividad a las buenas prácticas de la carta tecnológica, en los estudios de caso en el aula en los sitios virtual o híbridos,
- No reducir la virtual como a una sustitución, al modo del picher emergente
- Los cambios en el orden de las argumentaciones responder en primer lugar al dominio de los método, técnicas y procedimiento en un sistema articulando con otros de relativa diferencia.
- La aplicación de aprendizaje que modela un proceso de creación ingeniera y sujeto al valor de la prueba de sus impactos sociales.
- Aumento la velocidad de asimilación, ha de estar razón directa de la distribución del contenido de información mínima, en una cadena que habilita al profesional en formación, Por ejemplo, desde las ciencias sociales para ingenieros y arquitectos y viceversa.
- Caracterizar modos de actuación y soluciones acertadas.
- Valorar las causas, el tránsito a la necesidad de su despliegue, las tendencias en la gama de sus contradicciones, prever los riesgos en el conflicto de ventajas y sus negaciones.

La academia y su extensión a la industria y los servicios tiene en ese tema una compleja tarea pendiente; realizar una reconstrucción consciente del estilo de actuación autoperfeccionamiento de los profesionales a escala nacional. Cada área y cada docente e investigador de experiencia y en formación tienen en ese esfuerzo, una cuota de aporte y responsabilidad. Esquivar responsabilidades conduce a un saldo de mayor impacto negativo. Recalificar es una responsabilidad permanente.

Hoy, más que nunca, la educación superior cubana es crucial para impulsar el desarrollo económico y social del país hasta el 2030, dado que el conocimiento que se genera, transfiere y utiliza en las IES está reconocido como base de su crecimiento continuo.

De manera particular, ello requiere que dichas instituciones actúen, urgentemente, para que puedan seguir aportando, de forma más directa e inmediata, a los retos que enfrentan; es decir, se identifican, claramente, como una parte crítica de la solución a los problemas económicos y sociales actuales y futuros que afrontan en su conjunto. Esta circunstancia hace que cumplan un nuevo rol en medio de altas presiones y desafíos, que están originando un incremento significativo de las demandas y la necesidad de una mayor calidad, cuyos resultados deben ser cuantificables y generadores de beneficios a la sociedad cubana.

En este contexto adquiere relevancia la formación de profesionales integrales, -incluyendo los de alta calificación-; el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, que otorgan al país esa capacidad creativa y genera mayor valor agregado; el fortalecimiento del rol de la educación superior en el desarrollo local; la realización de cambios estructurales en el MES y sus IES adscritas y la transformación de los métodos y estilos de trabajo en cada una de las mismas; la tercerización de los servicios; la educación superior de ciclo corto; el perfeccionamiento del sistema

de ingreso y la consolidación del proceso de integración de IES en las provincias, el logro de mayores niveles de equidad y estabilidad de sus docentes e investigadores, entre otros.

Relación desarrollo – fluctuación – sostenibilidad

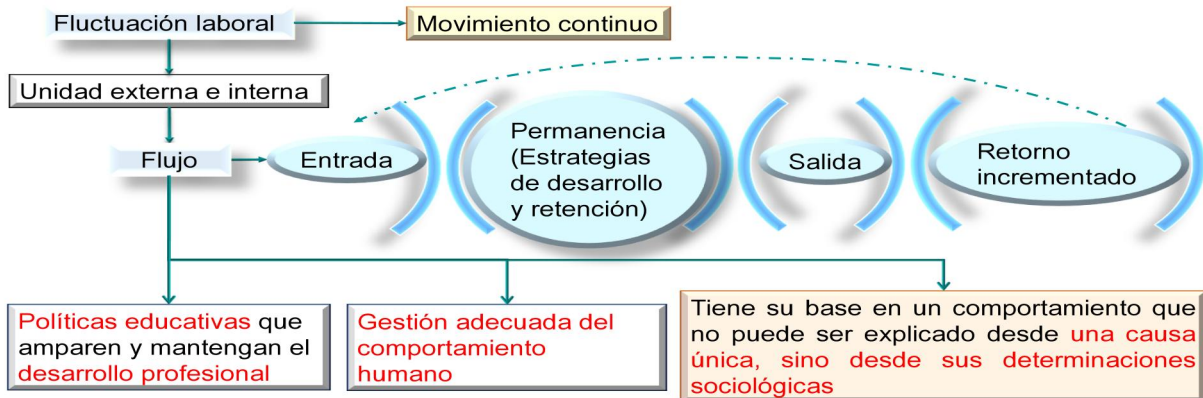


Figura 1: Concepto para el análisis de la fluctuación laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis documental (11).

El concepto de fluctuación laboral en su devenir ha sufrido varias transformaciones y tiene el reto de comenzar a visualizarse como un proceso natural en la movilidad de los profesionales. Entre los autores que han trabajado el tema, se destacan (11; 13; 14; 15; 16; 17). A continuación, se muestra un ejemplo de sus consideraciones: Chiavenato la trata como “el intercambio de personas entre una organización y su ambiente” y “el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.” (14, p. 188).

Para Arias¹³ es “el ingreso y el egreso de personas en la organización”. Bernal y Gómez¹⁵, la asumen como “baja o rompimiento de la relación laboral por iniciativa del trabajador, que implica una movilidad laboral no planificada”. Navarro¹⁶, la define como un “movimiento voluntario, dirigido a la búsqueda de condiciones diferentes, que satisfagan las necesidades del trabajador, esta puede ser, externa e interna”. Para Andrade¹⁷ es el “efecto de fenómenos producidos tanto al interior como al exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en la actitud y el comportamiento de las personas”.

Según Ávila y González¹⁸, su estudio se puede realizar tomando en cuenta dos criterios de clasificación. El primero, responde a la fluctuación real entendida como “la salida consumada ante la cual no se puede tomar ninguna medida, pues el trabajador ya se ha marchado y se toman para su medición los registros de personal que existen en las organizaciones” y el segundo, la fluctuación potencial definida como “el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado.

Lo visto hasta aquí según Puebla¹¹ permite en un primer acercamiento al concepto, valorar la fluctuación laboral del personal docente como un movimiento de la fuerza laboral que tiene en cuenta tres grandes momentos en interrelación compleja, la entrada, la permanencia y la salida definitiva de la institución, lo cual resulta un ciclo que “no está completo, ya que no permite valorar de forma acabada el tránsito del docente por la institución educativa, al no contemplar hacia dónde va como producto final de su decisión de marcharse, ni la posibilidad de retorno”. Por lo que resulta necesario en criterio de esta autora tener en cuenta otros aspectos que valoren de manera integral el análisis de la fluctuación laboral.

En este sentido, (Manso & Ramírez, 2011 citado por 19), aseguran que “una de las características de los países que tienen mayor éxito educativo, es la capacidad de diseñar estrategias que permitan mantener a los mejores docentes por medio de políticas capaces de atraer y retener a los más competentes”, lo cual está en consonancia con lo expresado por Chiavenato¹⁴: “una organización viable es aquella que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los retiene.”.

La UNESCO en el Informe de seguimiento de la educación en el mundo, trata el retorno como uno de los factores que puede mitigar los efectos de la pérdida de profesionales. Por ello resulta interesante, que se pueda disponer en los países de datos que faciliten el seguimiento de las entradas, salidas y retornos del personal docente ya que “reducir la pérdida podía resultar más viable y eficaz en relación a los costos que tratar de incrementar la formación de docentes masivamente (20)”.

Se visualiza un elemento enriquecedor para la redefinición de fluctuación laboral del personal docente como un fenómeno global, donde se destaca el papel del flujo de los profesionales en proceso de desarrollo (11). Este flujo se identifica como:

la propiedad de sucesión del movimiento, que, en su diversidad, es expresión de las formas de existencia de la actividad. Por tanto, el flujo del personal docente es del mismo orden de universalidad que posee la unidad espacio-temporal de las formas de movimiento de la materia. En ese marco, dicho flujo se define como la sucesión de momentos necesarios y fases encadenadas, en un proceso particularmente direccionado y la fluctuación laboral como la expresión de su variabilidad y tendencia (21).

La percepción y conceptualización de la fluctuación laboral como fenómeno global reúne las siguientes premisas:

- la fluctuación laboral es derivada de un flujo, donde se necesita comenzar a considerar su retorno;
- la fluctuación laboral tiene su origen en la búsqueda de alternativas de los profesionales para su desarrollo, y
- la fluctuación laboral depende en última instancia de las condiciones y las opciones de vida, así como de las elecciones de estabilidad y cambio del personal docente, atendiendo sus expresiones en las relaciones que establecen en su ámbito laboral. (Puebla, 2019 p.23).

Todo ello brinda la posibilidad, de valorar un primer acercamiento al concepto de fluctuación laboral del personal docente, considerado como:

“el movimiento continuo de la fuerza laboral, lo cual implica para el caso que nos ocupa, comprender de manera dialéctica la fluctuación laboral como una peculiar unidad externa/interna, que se expresa en el devenir de un flujo que tiene, entrada, permanencia con estrategias para su desarrollo y retención, salida y retorno incrementado, donde resulta importante, la elaboración de políticas educativas que amparen y mantengan la promesa de desarrollo para el personal docente, donde se ha de colocar, como parte importante de este movimiento las estrategias para la gestión adecuada del comportamiento humano del personal docente universitario”(22).

Una concepción sistémica y abierta a la totalidad multicultural reconoce que todos cuentan, que solos podemos ir más rápido pero juntos iremos más lejos, a ello se le debe agregar para el Bien de manera sustentable para nosotros y para los que vengan. Cuando falta alguien un tramo de la obra cultural quedará pendiente. De manera que desarrollo humano es el modo real de existencia de humanos específicos en la colectividad creadora como sujetos (22).

El caso de la Facultad de Lenguas Extranjeras y Geografía de la Universidad de la Habana.



Figura 2: Condiciones valoradas por los nuevos aspirantes que inician su trabajo en la profesión docente (Proceso de entrada).

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a recién graduados y adiestrados de la Facultad de FLEX de la UH (curso 2018-2019).

La Universidad de La Habana establece que el personal docente que entra lo hace por dos vías, los recién graduados y los profesionales con una experiencia sólida en su especialidad, un nivel mínimo de máster en ciencia y 5 años de experiencia en el ejercicio de la profesión.

En el caso de los recién graduados entre las condiciones valoradas para quedarse trabajando en la universidad como parte del claustro se encuentra la ubicación laboral como una posibilidad ventajosa respecto a otras ofertas laborales, en primer lugar por el gusto por la profesión docente; por lo novedoso que tiene quedarse trabajando en una de las universidades más prestigiosas del país; la posibilidad de quedarse trabajando después de terminar el servicio social; cuestión que incluye la posibilidad real de mayor formación y desarrollo, para lo cual la UH ha tomado varias medidas que benefician a los recién graduados como, continuar de manera directa una vez graduados con la maestría, la posibilidad de recibir atención personalizada de sus tutores en la especialización como docentes y en una rama específica del saber. Pasar cursos afines y ajustados a sus necesidades formativas, y por último la combinación de todos los aspectos anteriores con la posibilidad de viajar como parte de su desarrollo profesional.

Es válido destacar que a pesar de todos estos beneficios, muchos optan por no quedarse trabajando y buscan alternativas laborales más acordes con sus necesidades individuales y proyectos de vida. Por lo que una recomendación sería realizar ajustes cada vez más cercanos entre los proyectos institucionales de superación y desarrollo con los proyectos individuales de vida, que para el caso de FLEX se relaciona con la necesidad que tienen los jóvenes de lograr independencia económica para formar su propia familia, tener su propia vivienda, entre otros elementos. La Decana de la Facultad refiere “que en su mayoría se van porque son jóvenes, no son de la Habana, viven alquilados y necesitan pagarse el alquiler. Eso es propio de la Facultad, son carreras nacionales con una matrícula muy alta de provincia” (Entrevista realizada el 8-11-2018).

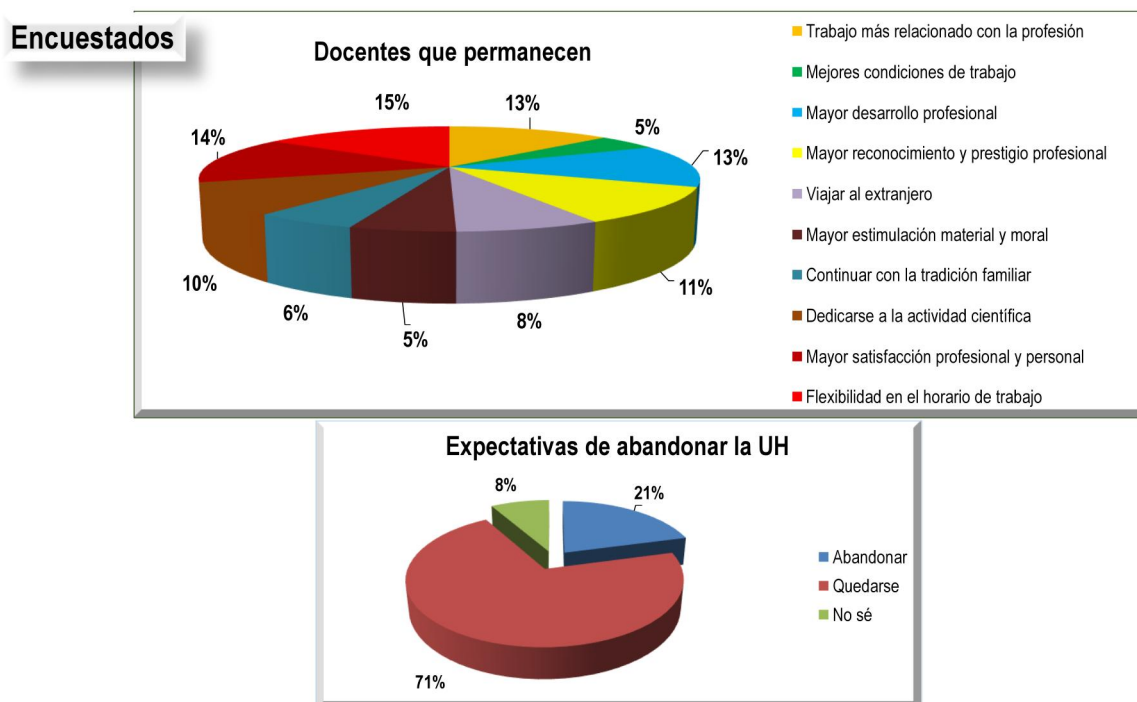


Figura 3: Motivos de los docentes de mayor experiencia que permanecen trabajando y expectativas relacionadas con el abandono (Proceso de permanencia).

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes que permanecen trabajando de las Facultades de FLEX y Geografía de la UH (curso 2018-2019).

En el caso de los docentes de mayor experiencia tiene mayor importancia los aspectos relacionados con la profesión que aquellos vinculados al salario, a las condiciones de trabajo, a la tradición familiar y a viajar al extranjero. Aun cuando consideran importante entre los cambios que se deben hacer para mejorar la gestión del personal docente precisamente el aumento del salario, la estimulación y el pago por resultados. En este sentido vale destacar que el aumento de salario realizado a los docentes quedó sin el efecto deseado al encarecerse nuevamente el costo de vida en el país.

Finalmente, los encuestados valoraron otros elementos de interés vinculados con sus expectativas de abandonar la UH, lo que resulta un primer indicio del comportamiento de la fluctuación potencial de los docentes y el tratamiento que se debe dar a los factores que pueden originar la fluctuación laboral real.

En el primer caso, se destaca que el 70,8 % opina que no tiene -como parte de sus expectativas- causar baja de la UH, mientras que el resto manifiesta que, si está considerando esta posibilidad, cifra que resulta significativa para la institución por los motivos y el tiempo de que dispone para trabajar la retención. En cuanto a los motivos personales de los que están pensando causar baja, señalan como significativos la mejoría salarial (41,0 %), trabajar por cuenta propia, lejanía del centro y mejores oportunidades de empleo, todas en casi un 20,8 %.

De manera general, los encuestados recomiendan tener en cuenta para el estudio de la fluctuación laboral las características de cada facultad y las condiciones particulares de cada escenario, pues no todas funcionan de la misma manera en términos de cultura de trabajo y liderazgo, ya que cuando cambia este último, se modifican las dinámicas de trabajo.

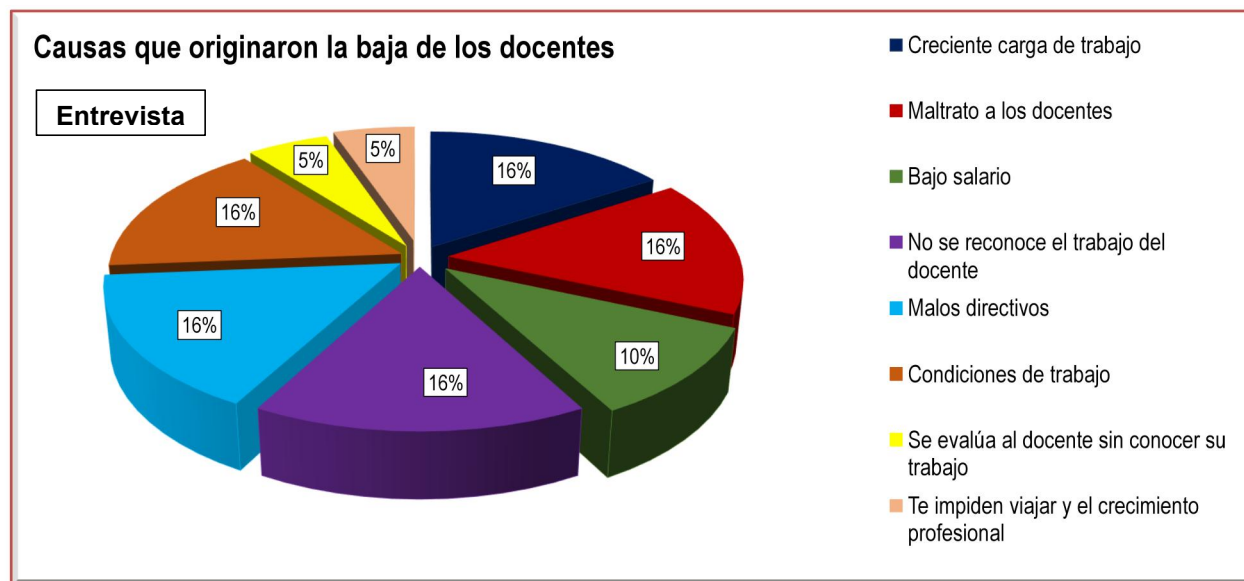


Figura 3: Causas que originaron la baja de los docentes (Proceso de salida).

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes que causaron baja de la Facultad de FLEX y Geografía de la UH y una profesora que además trabajó en el Dpto de Idioma Inglés de la CUJAE (periodo 2013-2017).

Entre las causas recogidas sistemáticamente por el procedimiento actual para las bajas que establece el MES y “que aportan a la caracterización del cuadro de situación actual de la fluctuación laboral de los docentes en la UH se encuentran las siguientes: jubilaciones (25,2 %), salidas al exterior (19,0 %), mejoría salarial (12,1 %), mejores condiciones de trabajo (6,3 %) y por último, otras causas (37,4 %)” (Puebla, 2019, p.63).

Los criterios que se muestran en el gráfico no están incluidos en los que recoge el procedimiento actual para las bajas que establece el MES. Estas causas están comprendidas entre “otras causas”, conocida como la mayor causa de las bajas en el estudio realizado según (Puebla, 2019, p.63). Lo que asevera la importancia de analizar, con mayor profundidad, los factores y motivos que impulsan a los docentes a causar baja. Aun cuando la promesa ya no pueda ser cumplida y se sepa que, una vez tomada la decisión de marcharse, la institución ya no tiene mucho que hacer, pero si es una fuente importante que permite modificar aquellas prácticas que pueden ser nocivas y perjudiciales para la misma.

En el caso del último proceso identificado el “Retorno incrementado”, no se cuentan con evidencias que permita abordar resultados. Se considera que es un asunto pendiente a evaluar por la educación superior. Porque aun cuando existen acciones aisladas que han facilitado la reincorporación de algunos docentes a su antigua profesión como puede ser la introducción nuevamente del pago por resultados, estas acciones son consecuencias de los efectos causados por el problema original y no constituyen una estrategia preventiva y proactiva para avanzar en la reincorporación y retorno de profesionales del sector, por lo que se considera que debe ser valorada como tal.

4. Conclusiones

Lo realizado hasta hoy por la Educación Superior cubana en materia de fluctuación laboral resulta insuficiente. Su tratamiento es multifactorial y está sujeto a la concepción que se tiene de sí mismo como detractor y negativo, el cual debe comenzar a ser valorado en su dimensión natural y positiva, ampliando las posibilidades hasta el retorno incrementado de profesionales, ya que su análisis sin la comprensión e inclusión del mismo limita el camino hacia la prosperidad.

La visualización del vínculo directo de la fluctuación laboral con el desarrollo sostenible es una de las aristas que requiere mayor explotación. La necesidad del reconocimiento justo del valor de esta profesión y sus profesionales es una deuda en crecimiento. No se puede hablar de desarrollo sostenible si no se tiene o se pierde el capital humano que lo sostiene. Esta consideración debe llevar a un nivel superior los análisis para la elaboración de políticas educativas relacionadas con el

factor humano y el desarrollo profesional de los educadores e investigadores. Sin saldar las viejas demandas de justicia y equidad, queda en crisis todo supuesto de sostenibilidad y queda una gran incertidumbre ¿Cómo sustentar un proyecto de Desarrollo, sin la sustentabilidad de los creadores del bienestar?

Referencias

1. Mebratu, D. Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review. *Environmental Impact Assessment Review*, 1998. 18(6), pp. 493–520.
2. Boada, M. y Toledo, V. El planeta nuestro cuerpo. La Ecología, el ambientalismo y la crisis de la modernidad. Ciencia para todos 194. Fondo de Cultura Económica. 2003. México.
3. López R., C.D., López H., E.S. y Ancona P., I. Desarrollo sustentable o sostenible: una definición conceptual. *Horizonte Sanitario*, 2015. (4)2: 1-7. <http://www.redalyc.org/pdf/4578/457845044002.pdf>.
4. ONU. Nuestro futuro común. Informe Brundtland. Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. 1987. Organización de las Naciones Unidas. en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol>
5. Barrios N., C., Castro A., U., Coria, L.G., González, A., M., Martínez V., R. y Taddey D., L. La relación global-local. Sus implicancias prácticas para el diseño de estrategias de desarrollo. *Red Académica Iberoamericana Local-Global-EUMEDNET*. 2018. www.eumed.net/libros/2007a/259/index.htm.
6. Leff, E. Ética por la vida. Elogio de la voluntad de poder. *Polis*, 2006. (5)13, 1-14.
7. Álvarez Á, [et al.]; compilación de Burchardt H-J; Gárgano C.; Christel L.G. De la sustentabilidad al desarrollo? entre el extractivismo verde y la transformación socioambiental. 1era ed. Buenos Aires: CLACSO. 2023. ISBN 978-987-813-627-1
8. ONU. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta. 2023. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
9. IESALC – UNESCO. Declaración de la III Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. 2018. Córdoba, Argentina.
10. IESALC-UNESCO. Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe, 4-6 de junio, Colombia. 2008.
11. Puebla, Y. Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente en la Universidad de La Habana. [Tesis en opción al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, no publicada]. 2019. Universidad de La Habana.
12. Ministerio de Educación Superior. Informe de Balance del cumplimiento de los Objetivos de Trabajo del 2018. 2018. La Habana, Cuba.
13. Arias, F. Administración de Recursos Humanos. 1990. Ed. Trillas.
14. Chiavenato, I. Prefacio. Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial: Mcgraw-Hill Interamericana S.A., 2000. 5ª edición, s/p.
15. Bernal, M. y Gómez, C.J. Informe del estudio de las causas de la fluctuación en el MTSS. Instituto de Estudio e Investigaciones del Trabajo. 2004.
16. Navarro, R.M. Factores sociolaborales que caracterizan la fluctuación laboral real. Hospital Calixto García, 2001 – 2002. [Tesis de maestría en Salud Pública, Escuela Nacional de Salud Pública]. 2004. <http://articulos.sld.cu>
- 17 Andrade, M.L. Análisis de la rotación del personal y la elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamería S. A. de la ciudad de Cuenca en el 2009. [Tesis de

- Licenciatura en Psicología del Trabajo, Universidad Politécnica Salesiana]. 2010. <http://dspace.ups.edu.ec>.
18. Ávila, N. S. y González, M. L. Procedimiento para el análisis del aprovechamiento del capital humano y la fluctuación laboral en organizaciones cubanas. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, 2018. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/fluctuacion-laboral-cuba.html>.
19. Vallejo, V.S. y Portalanza, A. Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas de Ecuador. Revista PODIUM (Edición Especial), 2017. 145-168. <http://revistas.uees.edu.ec>
20. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2019: Migration, Displacement and Education – Building Bridges, not Walls, 2019. Paris.
21. Puebla, Y., Almuiñas, J.L., Isaac, F.A. y Cata, E. En torno al dilema de la fluctuación laboral del personal docente universitario, Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina; 2018. Vol. 6, No. 1, enero-abril, 67-78. <http://www.revflacso.uh.cu>
22. Isaac, F.A. y Puebla, Y. Fluctuación laboral del docente ¿Generador de conocimiento o fin del desarrollo?. Revista Atenas, 2020. Vol 3. Nro 51, julio- septiembre, págs. 152-166.

Conflicto de Intereses

No tenemos conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Aníbal Isaac Silva. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9877-6904>

1. Conceptualización. x
2. Curación de datos. x
3. Adquisición de fondos. x
4. Investigación. x
5. Metodología. x
6. Administración del proyecto. x
7. Recursos. x
8. Supervisión. x
9. Validación. x
10. Redacción, Redacción y Edición x

Yaquelin Puebla González. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4667-7466>

1. Conceptualización. x
2. Curación de datos. x
3. Adquisición de fondos. x
4. Investigación. x
5. Metodología. x
6. Administración del proyecto. x
7. Recursos. x
8. Supervisión. x
9. Validación. x
10. Redacción, Redacción y Edición x