

**Comportamiento y fluctuación laboral del docente
universitario. Viejo asunto - nuevo enfoque**
**Behavior and the personnel teaching university labor
fluctuation. Old matter-new focus**

Autores: MSc Yaquelín Puebla González

Dr. C. José Luís Almuiñas Rivero

Institución: Universidad de La Habana, Cuba

Correo electrónico: ypuebla@gmail.com

almu@cepes.uh.cu

Resumen

En este artículo se identificaron algunas características del rol y los retos que deben asumir los docentes y las universidades en el siglo XXI; así como los factores conductuales, institucionales y de contexto que posibilitan el análisis de la fluctuación laboral del docente. El presente trabajo tiene como objetivo analizar desde el punto de vista teórico los principales factores que inciden en la fluctuación laboral y la crisis del rol del docente y su impacto en las Instituciones de Educación Superior.

Palabras clave: Personal docente, fluctuación laboral, rol del docente.

Abstract

In this article were identified some characteristics of the role and the challenges that teachers and universities must assume in the 21st century. As well as the behavioral, institutional factors and of context that facilitate the analysis of the labor fluctuation of the teaching. The present work has as objective to analyze from the theoretical point of view the main factors that impact in the labor fluctuation and the crisis of the list of the teaching and their impact in the IES.

Keywords: Reaching personnel, labor fluctuation, role of the teaching.

Introducción

La universidad frente al reto de cumplir con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, realiza ingentes esfuerzos por aunar y mantener un claustro de excelencia. Docentes que permitan cumplir con su encargo social, lograr una mejor visibilidad de los procesos que desarrolla, mayores créditos que certifiquen sus actividades formativas, investigativas, extensionistas y de gestión, así como insertarse en redes de trabajo y alcanzar mayores competencias profesionales. Una salida airosa ante este reto ha de asegurar el alcanzar y mantener un lugar de prestigio en el mundo del trabajo.

El reto es también una promesa que se hace patente de un modo diferente en cada institución, país y región del mundo. Sin embargo, todos tienen una matriz común, la brecha existente y creciente entre los países de mayor y menor desarrollo. El 80% de la población del mundo es fuente del flujo de personal altamente calificado hacia el resto de la población mundial y sus territorios, donde se genera en lo fundamental el desarrollo científico tecnológico (Puebla, Almuiñas, Isaac y Catá, 2018).

El personal de alta calificación de los países latinoamericanos no está ajeno a estas condiciones, representa la posibilidad y uno de los mecanismos para enfrentar la brecha y alcanzar el desarrollo, aunque también busca mejorar sus condiciones de vida y trabajo. En este sentido, la región «enfrenta otro problema más serio, una parte importante de los países no está en condiciones de ofrecer mejores ofertas, ni alternativas tentadoras a su potencial científico que también fluctúa» (Ibídem, pp. 67-78).

El tema urgente para Latinoamérica es cómo cambiar ese panorama a su favor, porque no se está hablando de cualquier movimiento que se da en la fuerza laboral, sino de aquel que les interesa a los países desarrollados, relacionado con el aumento del conjunto de conocimientos, y la calificación profesional y que atraen a partir de sus intereses como polo científico mundial.

Esta cuestión se evidencia en los planteamientos realizados por la UNESCO al destacar: «uno de los problemas más graves para la región es la sustracción de personal de alta calificación por vía de la emigración», así como la fuga de

cerebros que sigue privando a la región de profesionales de alto nivel (UNESCO, 1998, p. 16). Ello agrava y provoca la profundización de la crisis sistémica, al sustraer de los países la posibilidad del desarrollo y trae consigo el aumento de los problemas de pobreza, credibilidad, desigualdad, exclusión social, deuda externa, privatización, desempleo y subempleo, así como el deterioro del medio ambiente, la educación y la salud, entre otros.

Estas son las condiciones en las cuales se plantea el estudio de la fluctuación laboral del personal docente universitario, que constituye un problema global y tiene varias determinaciones. Una de ellas, está relacionada con el comportamiento del docente expresado a través del rol que desempeña, cuya crisis se ha internacionalizado. Estos cambios han impactado al sistema educativo universitario mundial, estableciendo una nueva concepción filosófica en los docentes y en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Entre estos cambios se avizora la importancia de tener un claustro de alta calificación, con amplia experiencia y conocimiento de la universidad y de otros espacios académicos. Con las condiciones necesarias para formar a otros y constituirse a la vez en un claustro que esté por encima del institucional, cuyos conocimientos y competencias lo conviertan en referentes a nivel internacional. ¿Qué relación se establece entre el rol de los docentes y las instituciones?, ¿Cuál es el papel y los retos que deben asumir los docentes y las universidades en el siglo XXI?, ¿Qué factores inciden en el cambio del rol del personal docente? Téngase en cuenta que constituyen determinaciones de la fluctuación laboral.

Estas y otras interrogantes se están abordando en este artículo, cuyo objetivo es analizar desde el punto de vista teórico los principales factores que inciden en la fluctuación laboral y la crisis del rol del docente y su impacto en las IES. Para alcanzar este propósito, se comienza con una breve argumentación teórica del rol del docente universitario, y la internacionalización de su crisis y un primer acercamiento a los factores conductuales, institucionales y de contexto que posibilitan el análisis de la fluctuación laboral del docente.

Desarrollo

1. La crisis del rol del docente universitario y su internacionalización. Una visión de los retos del docente ante las exigencias del siglo XXI

El rol del docente universitario es expresión del comportamiento del conjunto de profesores que forman el gremio, y un aspecto central en el análisis de la fluctuación laboral de este personal. Es sabido que cada persona aprende gran parte del comportamiento que señala el rol durante su proceso de socialización, como una de las exigencias planteadas por la sociedad. Esta condición básica es aplicada a cada ser humano en cualquier lugar y sienta las pautas para su inserción en los diferentes grupos en los cuales se desarrolla la vida social.

En este tema se debe comenzar por definir algunos conceptos básicos. En el caso del rol, se delimita como todo comportamiento que se desarrolla a partir del aprendizaje recibido y las nuevas exigencias institucionales, las cuales están en correspondencia con los cambios en el contexto. Por tanto, es también el comportamiento esperado de una persona que adquiere un status particular. Se entiende por status el nivel o posición de una persona en un grupo, o de un grupo en relación a otros grupos. Cada persona puede ocupar varios status y puede esperarse que desempeñe los roles apropiados a ellos.

Todos los roles están acompañados de normas, definidas como un conjunto de reglas dirigidas a la ordenación del comportamiento humano. Un asunto que se instaura como moralidad y se desarrolla en cada profesional como ética de comunidad. En el caso de normas para roles socialmente definidos, el acatarlas o no deja de ser optativo, ya que el conocimiento de la ley no exime de responsabilidades.

¿Cuál es la relación que existe entre los roles y las instituciones? De acuerdo con Berger y Luckman (1968), «el origen de los roles reside en el mismo proceso fundamental de habituación y objetivación que el origen de las instituciones. Los roles aparecen tan pronto como se inicia el proceso de formación de un acopio común de conocimiento que contenga tipificaciones recíprocas de comportamiento, proceso que, como ya hemos visto, es endémico a la interacción social y previo a la institucionalización propiamente dicha» (p. 98).

Según estos autores, «preguntar qué roles llegan a institucionalizarse equivale a preguntar qué áreas del comportamiento resultan afectadas por la institucionalización, y la contestación puede ser la misma. Todo comportamiento institucionalizado involucra roles, y éstos comparten así el carácter controlador de la institucionalización» (Ibídem, p. 99).

¿Cómo los roles representan el orden institucional? Lo hacen desde dos posiciones, en primer lugar, «el desempeño del rol representa el rol mismo» (Ibídem, p. 99). Por ejemplo, dedicarse a enseñar es representar el rol de profesor; el individuo que enseña no está actuando por sí solo, sino como lo demanda el profesor. En segundo lugar, «el rol representa todo un nexo institucional de comportamiento» (Ibídem, p. 99). El rol de profesor tiene relación con otros roles, cuya totalidad abarca la institución educativa; el docente actúa como su representante. La institución puede manifestarse en la experiencia real, únicamente a través de dicha representación en roles desempeñados. «La representación de una institución en roles y por medio de ellos es, pues, la representación por excelencia, de la que dependen todas las otras» (Ibídem, pp. 101-103).

La representación de las instituciones educativas universitarias, a través de los roles, es la posibilidad de que ellas existan, cuyo ejercicio debe hacerse de forma constante para que sea renovado y pueda constatarse. Por tanto, sin los roles del docente como representante, la universidad no existe. Ella es a la vez expresión de la experiencia concreta de este personal, y del resto del entramado de roles que conforman dicha institución y por tanto, de la moralidad que la mantiene en equilibrio y en razón de sus fines.

Todo lo anterior sirve para dar cuenta de que la crisis del rol del docente es también una crisis de la representación y la estabilidad de las universidades, por tanto, del papel que juegan en el desarrollo social de los países y especialmente los latinoamericanos, por constituir el flujo del personal altamente calificado hacia los países desarrollados una fuente de desgaste. Si a eso se le agrega, que la crisis del rol del docente se ha internacionalizado, se puede entender como una crisis de representación, que las universidades del sistema mundo tienen a partir

del comportamiento de sus actores fundamentales y lo que se espera de ellos, es decir, de los docentes.

Una primera y esencial característica del rol es la que emana de los cambios a nivel mundial en los diversos procesos sociales, políticos, tecnológicos y económicos, que se producen en el mercado laboral a diferentes niveles y requiere de nuevas competencias profesionales. Ante las exigencias impuestas por las nuevas tecnologías, que no solo facilitan la búsqueda y procesamiento de un volumen cada vez mayor de información, sino que además están sustituyendo funciones del docente universitario. Lograr un espacio oportuno en el mundo laboral se hace cada vez más una tarea difícil, compleja y llena de incertidumbre.

Como consecuencia de estos cambios, la idea clásica del profesor como formador entra en crisis con la introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, que ubican la autoformación, el autoaprendizaje y más cerca en el tiempo, el aprendizaje automatizado, como centro del proceso de enseñanza aprendizaje. De ahí se desprende otra característica, y es que se piense la figura del docente como facilitador, cuestión que tiene un impacto en el desarrollo de los factores institucionales y conductuales que le dan un carácter negativo a la fluctuación laboral.

El tratamiento de facilitador dado a la figura del docente, válido para los procesos de educación popular, introduce un sesgo negativo en la enseñanza superior y una tendencia a la homogeneización de los docentes. De esta manera, los profesores están obligados al perfeccionamiento de las prácticas educativas, que se expresa en un ascenso categorial docente y científico.

Como ya se señaló, esta situación se agrava por otorgarle nuevas actividades y tareas a los docentes, las cuales requieren mayores conocimientos informáticos para su desempeño, de la institución educativa y sus procesos, así como informaciones actualizadas de lo que acontece, que les permita producir conocimiento científico. Todo ello, en la unidad dinámica con el trabajo en redes.

Lo anterior se ilustra en los planteamientos realizados en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, celebrada en París en 1998, al declarar que «el aumento de la demanda de la enseñanza superior,

del número de alumnos por profesor, el volumen y horas de trabajo; así como la preocupación por la calidad de los procesos y los resultados», (UNESCO, 1998, pp. 4-7) hacen más compleja la labor del docente.

Esta complejidad junto a la ambigüedad, otra característica del rol, está dada por las diversas funciones y tareas que debe asumir el docente como educador, investigador, extensionista y gestor. En todas ellas, debe tener un desempeño exitoso, y cumplir con las exigencias inherentes a su condición, categoría y características personales requeridas.

En resumen, ejercer la docencia en esas condiciones no solo es cuestión de mostrar conocimientos, buenas relaciones y adquirir o mantener prestigio, también significa un sentido y compromiso del docente con la institución y consigo mismo, ya que muchas veces se ven precisados a tener más de un empleo por la dificultad que representa alcanzar un puesto fijo y un salario que sufraga sus necesidades.

El docente y la universidad desarrollan una relación que va más allá de las condiciones de trabajo y las normativas, a las que corresponde garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de los docentes en el cumplimiento de su rol para no afectar el desempeño. En este sentido, se considera oportuno abogar por la reconceptualización de la importancia del docente, a partir del rescate de su rol por el papel de las universidades, ante el desafío que impone el nuevo siglo a la formación de hombres y mujeres más cultos, mejores preparados y más tolerantes con los otros, así como el impacto que tienen en el desarrollo social y humano de las naciones.

2. Factores conductuales, institucionales y de contexto que posibilitan el análisis de la fluctuación laboral del docente

La fluctuación laboral del docente universitario tiene su génesis en un comportamiento determinado de este personal, suscitado por un conjunto de factores conductuales, institucionales y de contexto que le dan origen. En este sentido, valorar el rol del docente como un eje de cambio es la posibilidad de medir la fluctuación laboral a partir de su comportamiento y de su significación para la estabilidad institucional. Varios autores, March y Simon (1958), Porter y

Steers (1973), Mobley (1977), Steers y Mowday (1981), Lambert, Hogan y Barton (2001), relacionan los altos índices de fluctuación laboral con bajos niveles de satisfacción, motivación, compromiso y clima organizacional, así como la situación del mercado laboral. Esto lleva a considerar el tema desde cuatro niveles de análisis: individual, grupal, organizacional y social.

En un primer acercamiento a los impactos de la fluctuación laboral y el consecuente análisis del comportamiento de los docentes, los cambios en su rol educativo a través de la instrucción asistida por las nuevas tecnologías, ha colocado el tema de la percepción y la motivación en una preocupación de primer orden. El alto interés despertado en la comunidad científica, radica en lo controvertido que resulta la relación entre la necesidad de planificar un alto valor científico y lograr buenas prácticas educativas.

Así, la percepción¹ de los docentes es un proceso cognitivo a través del cual reúnen información del medio, a fin de darle un significado a su ambiente. Está relacionado con la imagen, las elecciones y decisiones que toman y realizan. Uno de los representantes de esta corriente plantea una perspectiva estructural de toma de decisiones organizacional. Importante en esta teoría es el concepto de racionalidad limitada, que busca y selecciona las alternativas satisfactorias, no óptimas, apoyadas por la institución al crear un entorno psicológico o cognitivo que asegura la correcta toma de decisiones y la «integración de distintos puntos de vista, relacionados con los aspectos instrumentales del comportamiento humano, la motivación, la actitud y la razón» (López, 2013, pp. 31-33).

En esta variable, se considera importante el balance entre compensaciones y contribuciones de la IES al docente y viceversa. Este depende tanto de la deseabilidad percibida de dejar el puesto, lo que se relaciona directamente con la satisfacción en el trabajo, como de la factibilidad percibida de abandono, que se corresponde con las alternativas percibidas fuera de la IES (Ibídem, pp. 31-33).

Por su parte, la motivación se define como un proceso interno que impulsa al docente, y esta fuerza, a su vez se relaciona con factores internos, (cognoscitivos) y externos (entorno). Es incorporado como la manera de asumir su

¹ En la percepción tiene una influencia esencial el papel de la cultura en las decisiones y juicios que los individuos se forman para la acción.

comportamiento frente al trabajo, las demás personas, los restantes profesionales, la institución y la sociedad. Se ocupa en sentido general del esfuerzo por alcanzar una meta.

Existen varias teorías de la motivación, de manera general se identifican dos grandes niveles. En el primero, se satisfacen necesidades básicas (comer, dormir, vestir, beber, de seguridad, sociales y de status), en el segundo, se identifican las necesidades superiores de estima y autorrealización (el logro y el afecto). Estos niveles, coinciden en sus componentes con la teoría de Alderfer denominada ERC (Existencia, Relación y Crecimiento) y la jerarquía de necesidades de Maslow con sus cinco niveles. Ambas se diferencian en que la propuesta de Alderfer no supuso la existencia de las necesidades en una jerarquía rígida, sino que un individuo se centraría de manera simultánea en las tres categorías de necesidades.

Esta división da la idea de la variabilidad de los factores intrínsecos y extrínsecos que originan la motivación. Aunque se esté de acuerdo, que el docente necesita primero satisfacer sus necesidades básicas para después satisfacer las superiores. El hecho en sí de haber accedido a una carrera profesional superior, sugiere que el docente es parte de un estrato superior de clase, donde las necesidades superiores o de autorrealización son las que necesitan ser más trabajadas para lograr su motivación en el trabajo.

En el ambiente laboral las personas tienden a desarrollar ciertos patrones motivacionales de acuerdo con McClelland (1961). En este sentido son importantes los siguientes:

Motivación por el logro: es el impulso que presentan algunas personas para tratar de alcanzar sus metas. El impulso de logro promueve el desarrollo, el crecimiento y el éxito. Es importante el logro por sí mismo y no por las recompensas que lo acompañan.

Motivación por la afiliación: es el impulso de relacionarse a nivel interpersonal y social con los demás, por lo que son importantes las buenas relaciones, prefieren las situaciones de cooperación y las relaciones, que involucren un alto grado de comprensión mutua.

Motivación por el poder: es el impulso por influir a otros, se realizan cuando están a cargo, prefieren las situaciones competitivas. Se preocupan más por el prestigio, el status y la influencia sobre los demás, que por un desempeño eficaz.

En este caso, se profundiza en los motivos de los docentes frente al trabajo y pone al descubierto otras necesidades que también influyen en su comportamiento. El docente buscará compensar la contradicción de lograr un alto nivel teórico y obtener buenas prácticas en dependencia de la actividad que realice y el nivel de presión que tenga de la institución. Un elemento central para el logro de estas motivaciones es el estilo de dirección que asume la institución.

Por otro lado, se encuentra la teoría de las expectativas. En este caso, la motivación por lo esperado está dada por la fuerza de las expectativas ante un resultado, y el atractivo que tiene este a nivel individual. «La teoría de las expectativas predice que los empleados ejercerán un nivel alto de esfuerzo si perciben que existe una relación fuerte entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas, y entre las recompensas y la satisfacción de las metas personales» (Robbins y Judge, 2009, p. 199). En esta teoría son importantes tres tipos de relaciones:

- 1) Relación esfuerzo-desempeño: Es la probabilidad que percibe el docente de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.
- 2) Relación desempeño-recompensa: Es el grado de creencia del docente acerca de que el desempeño a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
- 3) Relación recompensas-metas personales: Es el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales del docente y lo atractivo que resultan esas recompensas para él.

En este caso compensar la contradicción entre el alto nivel teórico y las buenas prácticas docentes, depende del punto de encuentro que se realice entre la institución y los docentes. Es decir, el trabajo con la percepción que tiene el docente acerca de lo que ofrece a la institución y lo que recibe de ella. En este caso el adecuado balance del análisis costo-beneficios puede equilibrar la contradicción.

Hasta aquí se han tratado de manera general las teorías de la motivación que se consideran una alternativa para lograr la mediación entre los intereses institucionales y las necesidades o expectativas de los docentes. A continuación, se tratará la teoría de los dos factores propuesta por el psicólogo Herzberg (1972), que identifica un conjunto de factores motivacionales de satisfacción e insatisfacción útiles para el análisis de la fluctuación laboral del docente a nivel institucional. Sus presupuestos fundamentales hacen referencia a que la motivación de las personas en el trabajo depende de dos factores, los higiénicos y los motivacionales.

Los factores higiénicos son las condiciones que rodean al individuo cuando trabajan, implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas del centro, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre la administración y los trabajadores, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Según Herzberg, «lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción. Al eliminar las características insatisfactorias de un trabajo, éste no se vuelve necesariamente satisfactorio» (Robbins y Judge, 2009, p. 178). Algunos de los factores que provocan insatisfacción y que se necesitan estudiar para el análisis de la fluctuación laboral, se identifican a partir de esta teoría, ellos son:

- Condiciones de trabajo y comodidad
- Políticas educativas y de la administración
- Relaciones con el jefe
- Competencia técnica del jefe
- Salarios
- Estabilidad en el cargo
- Relaciones con el colectivo de trabajo

Los factores motivacionales tienen que ver con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento, y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas

y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Se les denominan:

- Delegación de la responsabilidad
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- Ascensos
- Utilización plena de las habilidades personales
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos
- Simplificación del cargo (por quien lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente)

En síntesis, la teoría de los factores afirma, por un lado, que la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo. Los factores motivadores (logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, promoción, crecimiento), tienen acciones específicas para promover la motivación. Por otro lado, afirma, que la insatisfacción en el cargo es función del ambiente, de la supervisión, de los compañeros de trabajo y del contexto general del cargo. Los factores higiénicos (la supervisión, las relaciones con el supervisor, las condiciones de trabajo, el salario, las relaciones con iguales, el estatus, la seguridad) se trabajan a partir de otras acciones para su identificación.

Esta teoría resulta muy útil para identificar el estado de satisfacción e insatisfacción de los docentes y permite saber cuáles son las acciones que se deben usar para trabajar en ambos casos. Es importante estar consciente que eliminar los factores de la insatisfacción laboral no quiere decir que los docentes logren la satisfacción en el trabajo.

No hay ruptura en la relación dialéctica satisfacción-insatisfacción. Se coincide con lo planteado por González (1984), cuando expresa «En las necesidades superiores, las vivencias positivas y negativas asociadas al proceso de satisfacción no constituyen dos polos opuestos, en que uno niega al otro -como ocurre en las necesidades primarias-, sino que ambos tipos de vivencias se

expresan en una estrecha relación dialéctica a lo largo de todo el proceso de actividad vital de la personalidad, en la esfera de la vida en que encuentra satisfacción la necesidad» (Cuesta, 1990, p. 51) En el caso de los docentes propiamente dicho, la investigación realizada por este autor es uno de los pocos estudios en Cuba sobre los factores que originan la fluctuación laboral del docente universitario.

En la literatura consultada, otro estudio realizado en Chile por Cornejo (2012) identifica entre las tensiones del oficio del docente, «la contradicción entre un discurso que llama a “profesionalizar” la docencia, al desarrollo de un profesional más autónomo y reflexivo y condiciones de trabajo que no coinciden con lo anterior, básicamente por la inestabilidad laboral, la falta de participación en las políticas educativas y las medidas de estandarización, medición y control de resultados» (p, 246).

El estudio realizado por este autor, recoge el resultado de varias investigaciones, que incluye países como Chile, Uruguay, Perú, México, Argentina y Ecuador, donde se identifica «la relación de los docentes con sus colegas», unas veces «como fuente de satisfacción» por la UNESCO, y otras «como fuente de deterioro de los ambientes laborales» (Ibídem, p.254). Según indica también la UNESCO, «los dos factores de insatisfacción laboral más importante son la falta de valoración social del trabajo docente y el contenido de las relaciones con los superiores». Mientras que los indicadores de la satisfacción laboral indican, «que las dos fuentes de satisfacción más presentes en las respuestas docentes son las relaciones con los estudiantes y con los pares». Por otra parte, otros estudios destacan que «los indicadores respecto al bienestar y satisfacción laboral son aún más escasos» (Ibídem, p. 258)

Según este mismo autor, «existen diversos estudios descriptivos, de alcance local, que muestran aspectos como: bajo reconocimiento social, carencia de redes de apoyo, sobrecarga de trabajo, conflictos entre profesores, mal clima laboral, falta de participación en la toma de decisiones, sensación de falta de logro, baja valoración de parte de los apoderados, alta carga de tareas burocráticas,

exposición a elevados niveles de exigencia ergonómica y presencia de trastornos de ánimo y ansiosos, como fuentes de insatisfacción» (Ibídem, p. 255).

Con el fin de lograr una mejor comprensión de estos factores se pueden agrupar para este estudio en: sociales (externos a la institución y al docente); laborales, (internos, generados por dificultades en el trabajo), y personales y familiares (también internos, relacionados con el docente).

Siguiendo esta lógica y de acuerdo con la información disponible del sector educacional y empresarial, existen coincidencias en cuanto a los factores que originan la fluctuación laboral, aunque no tienen la misma incidencia, ni se expresan igual por países, ni por IES. Autores² como Barillas (1998), Bernal y Gómez (2004), MES (2015-2016), Guzmán (2005), Vegas (2006), Miranda (2007), García (2007), Cornejo, R., (2012), Flores, Abreu y Badii (2008), Darling-Hammond (en OECD, 2009) y Aguilar (2015), identifican factores de carácter externo como la oferta y demanda de recursos humanos y mejores oportunidades de empleo, la ubicación del lugar de trabajo con relación a la vivienda, entre otros, y con carácter interno, la política salarial; el tipo de supervisión; las oportunidades de crecimiento profesional; la política de selección, entre otras.

A ellos se pudieran añadir, el aseguramiento de las condiciones de trabajo, el envejecimiento del claustro, la insuficiente remuneración salarial, la percepción del insuficiente reconocimiento social a profesores e investigadores. Asimismo, las de carácter personal y familiar son aquellas relacionados con comportamientos inadecuados, inadaptación, bajos ingresos económicos, malas decisiones, salud deficiente y salidas particulares al exterior, por solo mencionar algunos ejemplos.

De todos los mencionados, se profundiza un poco más en el salario y las condiciones de trabajo por la importancia que tienen en el análisis de la fluctuación laboral.

1. El salario es “el dinero es un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad”. En la mayoría de los casos

² Estas referencias pertenecen a países como Chile, Cuba, Guatemala y México en el sector educacional y empresarial.

no se trabaja por el dinero en sí mismo, sino porque es un medio para obtener un fin (Álvarez, 2002; citado por Santi, 2005, p. 16).

El salario es considerado un factor extrínseco y no debe ser usado a la ligera y sin transparencia, pues de lo contrario es visto como un mecanismo e intento de control y comportamiento. En el caso de los docentes, es cierto que devengar un salario acorde al trabajo realizado y el prestigio obtenido es un reconocimiento al esfuerzo realizado, pero no el único. «Los estudios realizados en la Universidad de México, a su vez confirmados por investigaciones psicológicas, muestran que todo sistema de incentivos que se apoya fuertemente en estímulos extrínsecos produce bajos niveles de creatividad» (Ibídem, p. 16). Esto coincide con lo planteado anteriormente por Cuesta (1990) de prestar mayor atención al desarrollo de necesidades y motivos morales superiores.

2. Las condiciones de trabajo, denominado en el plano micro de la Sociología del Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Su definición varía de un país a otro en correspondencia con el desarrollo de las distintas sociedades y los intereses políticos, sociales y económicos, que se persigan en cada una de ellas. Son consideradas de manera general, los factores ambientales, de infraestructura, tecnológicos e informacionales, la disponibilidad, la asignación de recursos y el tiempo. También está estrechamente vinculado a la evolución de las tecnologías y el avance de la ciencia, ya que el cambio de las profesiones y las cualificaciones que se exige es distinto. En el caso de Chile, «prácticamente no han sido estudiadas en el sector docente» (Cornejo, 2012, p. 254).

En síntesis, el trabajo con la motivación y la percepción pone al descubierto que el docente tiene un serio problema en el manejo de la contradicción. Si no alcanza un alto nivel teórico o sigue su formación acorde a las exigencias planteadas en este siglo se descalifica.

Trabajar entonces con los factores que causan la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo resulta un paso importante en la identificación de la cadena de sucesos que permiten el análisis de la fluctuación laboral del docente. Cuestión

que requiere, además, otro trabajo que armonice la labor de la institución, sus objetivos y metas con las expectativas y necesidades de los docentes, para juntos alcanzar un lugar importante en el mundo del trabajo. Tarea difícil no solo por la complejidad y ambigüedad expresada en el rol del docente, sino también por los cambios que enfrentan de forma constante en las funciones que desempeñan.

Conclusiones

El análisis de los principales factores que inciden en la fluctuación laboral del personal docente universitario, se clasifica en individuales, laborales, sociales y de contexto. Los factores analizados y su presencia en la teoría social, se trabajan en lo fundamental a partir de las expectativas, motivaciones y percepciones, que movilizan o desmovilizan al docente en el cumplimiento de sus funciones, las cuales giran en torno a la dialéctica satisfacción-insatisfacción. Los riesgos a los que se somete el docente, que afectan su desempeño y limitan su desarrollo profesional, amenazan la estabilidad institucional y el cumplimiento de sus objetivos, un asunto que se revela más allá de las viejas interpretaciones que colocan a la fluctuación laboral como la causante de todos sus males.

Referencias Bibliográficas

- Berger, L. y Luckmann, T. (1968). La construcción social de la realidad. 22^a reimpresión. Avances en Supervisión Educativa. Disponible en: <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/376/198>
- Cornejo, R. (2012). *Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el chile neoliberal*. Tesis para optar por el grado de doctor en Psicología, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Postgrado, Santiago, Chile, pp. 254-258. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cscornejo_r%20.pdf?sequence=1
- Cuesta, A. (1990). Estimulación al trabajo. Imprenta IPSJAE. La Habana, Cuba, p. 51.

- López, M. T. (2013). La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas. Universidad de Murcia, España, pp. 31-33.
- Puebla Y., Almuiñas J. L., Isaac A. y Catá E. (2018). En torno al dilema de la fluctuación laboral del personal docente universitario. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, Vol. 6, No. 1, Enero-Abril, 2018. (Pp. 67-78).
- Robbins, E. P. y Judge T. A. (2009). Comportamiento organizacional, decimotercera edición en español, Pearson Educación, México, S.A. de C.V, pp. 199-203.
- Santi, F. (2005). *Propuesta para el mejoramiento de indicadores motivacionales en el nivel central de la empresa comercial TAKE – OFF s.a.* Tesis en opción al título de Licenciado en Economía, Universidad de La Habana, Cuba, p. 16.
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, La educación superior en el siglo XXI, Visión y acción. La formación del personal de la educación superior: una misión permanente. París. 5-9 de octubre, pp. 4-16.