

# **ELABORACIÓN DE UN CUESTIONARIO SOBRE PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

## **PREPARATION OF A QUESTIONNAIRE ON THE PERMANENCE OF ACADEMIC PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

### **AUTORES:**

Yaquelin Puebla González, yaquelin@cepes.uh.cu, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Dra. en Ciencias de la Educación.

Adela Hernández Díaz, adela@cepes.uh.cu, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Dra. en Ciencias Psicológicas.

Ana Victoria Castellanos anav@cepes.uh.cu, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Dra. en Ciencias Psicológicas.

### **RESUMEN**

La dinámica actual de la vida laboral facilita que el personal académico cambie de lugar de trabajo y este movimiento ocupacional sea visto como algo normal, razón por la cual, no siempre los docentes e investigadores que inician su vida profesional en una institución educativa permanecen en ella durante toda su trayectoria laboral. Este es un fenómeno complejo en el que inciden múltiples factores que tienen un impacto en la calidad de la educación superior, sobre todo al considerar la permanencia del personal académico como el pilar que sostiene la acumulación y mantenimiento de la masa crítica de conocimientos que necesita para desarrollar sus procesos y cumplir mejor con su encargo social. Actualmente la tenencia de instrumentos de medición ajustados a la situación de permanencia en las instituciones universitarias cubanas revela la necesidad y conveniencia de incursionar en la elaboración y fundamentación científica de un instrumento que permita medir la incidencia de este fenómeno y proponer estrategias de intervención. Para ello se tuvieron en cuenta tres momentos. El primero, se ha tratado como acercamiento teórico al concepto de permanencia; el segundo, la definición de las dimensiones y subdimensiones que debe contener el constructo de permanencia, de manera tal que sea, capaz de medir lo que acontece en la realidad y el tercero, la elaboración propia del instrumento de medición. El trabajo que se presenta tiene como objetivo argumentar el proceso de construcción del instrumento para medir la permanencia del personal académico en las Instituciones de Educación Superior.

**PALABRAS CLAVE:** personal académico, permanencia, diseño de cuestionario.

### **ABSTRACT**

The current dynamics of working life makes it easier for academic staff to change their workplace and this occupational movement is seen as something normal, reason why, not always the teachers and researchers who start their professional life in an educational institution don't always remain there throughout your career. This is a complex phenomenon in which multiple factors influence that have an impact on the quality of higher education, especially when considering the permanence of academic staff as the pillar that supports the accumulation and maintenance of the critical mass of knowledge that it needs to develop its

processes and better fulfill its social mandate. Currently, the possession of measurement instruments adjusted to the situation of permanence in Cuban university institutions reveals the need and convenience of venturing into the elaboration and scientific foundation of an instrument that allows measuring the incidence of this phenomenon and proposing intervention strategies. For this, three moments were taken into account. The first has been treated as the theoretical approach to the concept of permanence; the second, the definition of the dimensions and subdimensions that the permanence construct must contain, in such a way that it is capable of measuring what happens in reality and the third, the elaboration of the measuring instrument. The work that presented aims to argue the process of construction of the instrument to measure the permanence of academic staff in Higher Education Institutions.

**KEYWORDS:** academic staff, permanence, questionnaire design.

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo que se desarrolla responde al proyecto “Estrategia para la permanencia del personal académico en la Universidad de La Habana”, que es parte de la investigación “Contribuciones teóricas, metodológicas y prácticas al desarrollo de la gestión de la calidad en las Instituciones de Educación Superior del sistema MES”, la cual está incorporada, a su vez, a la carpeta de proyectos del Programa Sectorial “Educación Superior y Desarrollo Sostenible”. Este proyecto tiene como antecedente los resultados de la reciente investigación desarrollada en la Universidad de La Habana titulada “Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente”. En ella se valoró la fluctuación laboral del personal docente como un fenómeno complejo que permitió revelar y ofrecer, “a partir de un análisis multifactorial, elementos sobre su posible impacto individual, colectivo, institucional y social, con vistas a orientar acciones para mejorar la gestión del personal docente, sobre la base de la relación incorporar-retener-desarrollar-retornar”, (Puebla González, 2019, p. 5) en la cual se reafirma la importancia que tiene la valoración positiva del personal docente por constituir una de las mayores fortalezas que poseen las IES para alcanzar sus objetivos estratégicos. (Ibídem, 2019).

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

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

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio,

del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p. 123-153).

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

## **DESARROLLO**

### **Acercamiento al concepto de permanencia**

El estudio de la permanencia del personal académico en las Instituciones de Educación Superior (IES) se ha realizado desde diversas perspectivas teóricas y enfoques, aunque casi todos están de acuerdo en su diversidad atendiendo a las características de la profesión académica en las diferentes regiones y países del mundo. Por ello al hablar de profesión académica y/o trabajo del docente y el investigador resulta ineludible acercarse a las formas del contrato laboral a que está sujeto el desempeño de la carrera de este personal reconocido por Claverie (2012), como una de las “categorías de cambio social” que tienen impacto en el contexto en el que se despliegan las carreras profesionales de los docentes universitarios. (p. 55).

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

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

De acuerdo con lo anterior y tomando en consideración lo expuesto por Walker (2020), que hace referencia a trabajos de diferentes autores (Antunes, 2001; Sennett, 2006 y Castel, 2015), para destacar que “los sistemas universitarios en distintas latitudes asisten a un incremento de formas de contratación laboral a tiempo parcial y de forma temporaria”. (p.113). Estas formas de contrato, ya sea

con una dedicación a tiempo completo, parcial o por horas, deciden cómo es vivenciada la permanencia por el académico. Por otra parte, intervienen en esta problemática la conciencia de los docentes de la pertenencia a un gremio, con una cultura y modos propios de hacer. De ahí la diferenciación al valorar la carrera del docente de la profesionalización propia de las disciplinas en las que está insertada.

El concepto permanencia es de reciente incorporación en los estudios sobre la educación superior, se introduce en las investigaciones sobre la deserción estudiantil, a raíz de la identificación de la vulnerabilidad como un factor de mayor peso, por encima del económico. Este hecho genera un cambio en la forma en que se indaga la deserción, que ponía el énfasis en palabras de Parody d'Echeona, et al. (2015), “el problema y no en la prevención”. (p.19) Desde esta perspectiva, a partir de la primera década del presente siglo, se comienza a entender la permanencia, según estos autores “como un asunto en el que interfieren diferentes factores y dimensiones que se deben tener en cuenta para abordarla de forma integral”. (Ibídem, p.19).

Más adelante señala que en este ámbito el “reto era hacer de la permanencia un factor transversal a los ejes misionales”. (Ibídem, p. 23) Para ello, se hizo deslindar el tema del enfoque de bienestar para ubicarlo en el marco de una política institucional como parte del proceso de planeación estratégica con un presupuesto asignado. Esta forma de valorar la permanencia de los estudiantes difiere un poco de la de los académicos en la medida que el estudio de este último personal está insertado como parte del ciclo de la gestión del potencial humano concebido como un proceso que se organiza, planifica, implementa y controla, con un peso importante en la gestión de la calidad y la centralidad del potencial humano en los procesos que desarrolla la institución educativa.

Todo ello, hizo que la orientación de los estudios estuviera dirigida a generar una política institucional que tuviera en cuenta todos los factores que inciden en la permanencia y las estrategias para alcanzarlas, por lo que un aspecto central, reafirman estos autores, lo ocupan los “componentes que daban cuenta de múltiples acciones que intervienen para mejorar la permanencia”. (Ibídem, p.19) De esta forma se indaga en una multiplicidad de variables y dimensiones que van desde lo personal, a lo organizacional pasando por la gestión y el entorno, las cuales favorecen la comprensión y verificación de las diversas situaciones que vive el personal académico en el ejercicio de su profesión y que lo hacen querer permanecer en la institución educativa.

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

### **Definición de las dimensiones e indicadores que debe contener el constructo de permanencia**

Una vez establecida la definición de esta variable se trabajó en la identificación de sus dimensiones (personal, organizacional y contextual), subdimensiones e

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

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

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

La primera subdimensión que se incorpora es el compromiso organizacional, desde los argumentos fundacionales de sus autores Meyer y Allen (1991). La bibliografía consultada, reconoce que el compromiso es un factor que de no trabajarse vulnera a la institución educativa en materia de permanencia de su personal de alta calificación y el personal joven con que cuenta para proyectar su relevo profesional. El compromiso organizacional es en palabras de Harel & Tzafir (1999), un “tema de gran importancia, ampliamente estudiado en el ámbito laboral, en la psicología organizacional, y más específicamente en la gestión de recursos humanos”. (Montoya Santos, 2020, p. 8) Por su parte Hellriegel & Slocum (2009), consideran al compromiso organizacional “como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no”. (Ibídem, 2020, p. 8).

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

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

refiere a las ventajas económicas que se obtienen por permanecer en la organización, en relación a su abandono.

Este análisis se complementa con las subdimensiones de *autoeficacia en el desempeño y satisfacción en el trabajo*. La autoeficacia incluye como indicadores las competencias personales que le permiten la realización exitosa de las tareas; y la creatividad para asumir cambios y retos en la institución. Por su parte, la satisfacción en el trabajo, igualmente considerada como una variable de elevado valor predictivo de la permanencia, se mide a través del modo en que el contenido del trabajo que desarrolla, presenta tareas profesionales retadoras que estimulen la autonomía y el desarrollo de potencialidades; la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y psicológicas; y el sentimiento de bienestar que le genera un ambiente de trabajo satisfactorio, agradable y seguro.

De esta forma el compromiso, la autoeficacia y la satisfacción, conforman el conjunto de subdimensiones que enriquecen y completan de manera integral la dimensión personal, lo que permite valorar las diversas acciones de manera situada según el personal a quien va dirigido el instrumento. Para ello se tuvieron en cuenta los criterios de autores como Ulman (1972); Porter (1974); Farrel (1981); Meyer y Allen (1991); Moorman (1993); Maiky (2004); Chiavenato (2009); Robbins & Judge (2009); Cuesta (2010); Curbelo, Pérez, & Montero, (2016); Baez-Santanal, et.al., (2018); entre otros.

La dimensión organizacional se configura incluyendo aspectos relacionados con las condiciones, estructura y gestión específica de la organización, donde labora el personal académico. Para ello, se tienen en cuenta dos subdimensiones, el apoyo institucional y la organización del trabajo. La primera, incluye aspectos como remuneración económica y beneficios sociales; sistema de estimulación; soporte material al personal y los factores ambientales no estresantes. La segunda, comprende el establecimiento de objetivos; la evaluación del desempeño; la flexibilidad; la participación en las decisiones; la comunicación entre la administración (directivos) y el personal académico y la oportunidad de desarrollo profesional y personal.

En esta dimensión cobra un especial auge el enfoque estratégico donde el personal académico se desenvuelve en el paradigma de la nueva relación contractual basada en el intercambio, lo cual “exige de las IES y sus directivos mejores y renovadas formas de gestión, que contribuyan a la retención de este personal” (Puebla González, 2019, p. 18). Lo importante es poner a consideración un grupo de elementos que fueron trabajados con referencia a aspectos propios de la organización del trabajo y la gestión de los procesos humanos. Para ello se tuvieron en cuenta autores como: Schein (1986); Sánchez (2000); Burgelman (1991, 2002); Child (1997); Beckett (1998); Teece (2007); Chiavenato (2009, 2011); Prieto (2013); entre otros.

Como última dimensión se trabajó la Naturaleza del entorno valorada como las condiciones externas del contexto con el que interactúa la institución y en las que el personal académico realiza su actividad profesional. En ella se trabaja en dos subdimensiones el contexto social, medida a través de la imagen que proyecta la institución en su contexto; la responsabilidad social de las IES; la ubicación geográfica y el cambio en las condiciones y el modo en que se realiza el empleo producto de la COVID-19 y la situación económica medida a partir de los

indicadores siguientes: la competitividad del mercado laboral externo y el ordenamiento monetario y cambiario.

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

### **Elaboración del cuestionario**

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

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

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

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

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

Sobre estas premisas y tomando en consideración las particularidades de la población objeto de investigación (las categorías docentes y científicas), se diseñaron siete cuestionarios, con un grupo de preguntas similares que permitan comparar información y otro grupo ajustado a las funciones propias de la

categoría. De esta forma se crearon cuestionarios para Docentes, Investigadores, Doctores, Adiestrados, Consultantes, De Méritos y Jubilados reincorporados.

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

#### DIMENSIÓN PERSONAL

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

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

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

En esta misma línea de preguntas comunes se muestra otro ejemplo relacionado con la DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL:

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

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

d) Flexibilidad en el horario de trabajo y condiciones de realización (teletrabajo).						
e) Participación en las decisiones con libertad y responsabilidad y posibilidad de debatir con los directivos.						
f) Estilo de dirección que promueve:						
1. la apertura al diálogo						
2. la aceptación de la crítica						
3. a escucha de nuestros criterios e intereses						
g) Accesibilidad, uso y desarrollo de redes de contacto en el medio laboral para compartir resultados, oportunidades y planes existentes.						
h) Fomento de las relaciones de colaboración y cooperación y del trabajo en equipo.						
i) Oportunidades de desarrollo profesional dentro y fuera de la institución						
j) Posibilidades de ascenso y promoción académica.						
k) Estructura de innovación que fomenta el desarrollo de la institución y personal como doctor						

También, dentro de las preguntas comunes se presenta un ejemplo de la DIMENSIÓN NATURALEZA DEL ENTORNO:

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

<b>Condiciones del contexto</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>Observaciones</b>
a) Prestigio que posee la UH en el entorno externo, social y comunitario						
b) La imagen social del docente universitario						
c) Responsabilidad social de la UH en el desarrollo social y económico del país						
d) Fácil acceso a la UH por su ubicación geográfica						
e) Cercanía de la UH a la residencia						
f) Posibilidades de transportación						
g) Implantación del modelo de teletrabajo						
h) Ofertas menos atractivas de empleo en el mercado laboral externo a la UH						
i) Normativas que limitan el movimiento laboral.						
j) Remuneración salarial						
k) Interferencia del trabajo con la familia						
l) Elevación del costo de la vida en el país						

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

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

## CONCLUSIONES

A partir del trabajo realizado, se dispone de un instrumento que está en condiciones de ser sometido a una valoración de su contenido por los docentes e investigadores en una prueba piloto, lo que permitirá incorporar sus apreciaciones al proceso de construcción final del instrumento.

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

El resultado que se presenta en la ponencia, evidencia las fortalezas del trabajo grupal desplegado por el equipo de investigación, al permitir el debate e intercambio de experiencias, unificar criterios, aclarar puntos de vista, corregir fallas y definir pautas para la acción.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Claverie, J. (2012). Trayectorias académicas: Mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Un estudio de caso. (Tesis doctoral). Universidad de San Andrés, Escuela de Educación. <http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Fernández Núñez, L. (2007) ¿Cómo se elabora un cuestionario? Butlletí La Recerca. Universitat de Barcelona Institut de Ciències de l'Educació Secció de Recerca. Ficha 8. Marzo 2007/ Depósito legal: B.20973-2006. <http://es.slideshare.net>
- García Ferrando, M. (1986). La encuesta. En, M. García Ferrando, J. Ibáñez, F. Alvira. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. (pp. 123-153). Alianza Universidad.
- Montoya Santos, E. M. (2020). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Parody d'Echeona, G., Ariza Ramírez, N., Basto Castro, D. P., Gómez Silva, C. A., Durán Muriel, D. M., Ballares Báez, I. A., Franco Gallego, J., Monsalve Ramón, P. (2015). Estrategias para la permanencia en educación superior: experiencias significativas. Impreso por Sanmartín Obregón & Cía Ltda.
- Puebla González, Y. (2019). Metodología para el análisis de la fluctuación laboral del personal docente en la Universidad de La Habana. (Tesis doctoral). Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana.

Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo Docente universitario. Revista de Educación Superior. Vol. 49(2020) 107-127. <http://doi.org/10.36857/resu.2020.193.1028>