

La Fluctuación laboral de jóvenes investigadores de las Ciencias Sociales de La Habana ***The Labor fluctuation of young researchers in the Social Sciences of Havana***

Osleidys Torres Valdespino¹, * <https://orcid.org/0000-0001-8229-2032>
Rolando Serra Toledo² <https://orcid.org/0000-0002-4008-1947>
Armando Cuesta Santos² <https://orcid.org/0000-0001-6384-9453>

¹Delegación Territorial del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de La Habana, Cuba

²Universidad Tecnológica de La Habana José A. Echeverría, CUJAE, Cuba

*Autor para la correspondencia: osleidystv@gmail.com

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo realizar un primer acercamiento al diagnóstico de la fluctuación laboral de los jóvenes investigadores en cinco centros de investigación de ciencias sociales de La Habana. Para ello, se realizó un breve recorrido por los conceptos: **Gestión del Recurso Humano, Capital Humano y Capital Intelectual**, para lograr la integración en una definición que relacione la actividad que realizan los investigadores jóvenes, con la consolidación del conocimiento, oportunidades, producción intelectual y desarrollo organizacional. Como parte del diagnóstico, se desarrolló una matriz DAFO. Se analizaron algunos ejemplos relacionados con prácticas para la retención del capital intelectual en las organizaciones. Estas valoraciones son el punto de partida para la elaboración de un modelo de gestión que contribuya a la retención laboral de estos profesionales.

Palabras clave: fluctuación laboral; jóvenes investigadores; ciencias sociales.

ABSTRACT

The objective of this work was to carry out a first approach to the diagnosis of the labor fluctuation of young researchers in five social science research centers in Havana. For it, a brief tour of the concepts **Human Resource Management, Human Capital and Intellectual**

Capital was made, to achieve integration in a definition that relates the activity carried out by young researchers, with the consolidation of knowledge, opportunities, intellectual production and organizational development. As part of the diagnosis, a AWOT Matrix developed. Some examples related to practices for the retention of intellectual capital in organizations were analyzed. These assessments are the starting point for the development of a management model that contributes to the job retention of these professionals.

Keywords: labor fluctuation; young researchers; social sciences.

Recibido: 9/06/2022

Aceptado: 8/05/2023

Introducción

En Cuba, las transformaciones en las formas de gestión del trabajo, implican nuevos requerimientos en materia de gestión de los recursos humanos, que permitan un mejor abordaje de los nuevos retos que se plantean en los procesos laborales. La existencia de una fuerte diferenciación entre ramas; pero también de importantes diferencias en el interior de algunos sectores, conduce a revalorar las acepciones dispuestas en el cambio de modelo de desarrollo en cuanto a la vinculación entre cambio tecnológico, modernización productiva, calificación de los recursos humanos y el desarrollo de la base productiva del país. En tal sentido, los cambios que se van produciendo promueven nuevos espacios laborales y oportunidades de empleo, centrados en estos nuevos requerimientos por parte de las organizaciones que se encuentran en constante proceso de transformación.

En los documentos programáticos del Estado y el gobierno como la vía para lograr el desarrollo sostenible de la sociedad, prevalece el papel del potencial humano para alcanzar, mediante la ciencia, la tecnología y la innovación, el progreso económico, lo que ratifica lo expuesto por Castro Ruz (1960), "el futuro de nuestra patria tiene que ser necesariamente un futuro de hombres de ciencia (...)" [1]. En el artículo 21 de la Constitución de la República de Cuba, se establece que: "El Estado promueve el avance de la ciencia, la tecnología y la innovación como elementos imprescindibles para el desarrollo económico y social, igualmente implementa formas de organización, financiamiento y la gestión de la actividad científica, propicia la introducción sistemática y acelerada de sus resultados en los procesos productivos y de servicios, mediante el marco institucional y regulatorio correspondiente".

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

Se aprobaron por la máxima dirección del país los Macroprogramas, que se establecieron dentro del Plan Nacional de Desarrollo Económico Social hasta 2030. Es mediante la implementación de los programas y proyectos asociados a estos, que se complementa lo establecido en los documentos rectores. De los seis Macroprogramas, se encuentra el de Ciencia, Tecnología e Innovación, siendo uno de sus proyectos, **Captación, formación y desarrollo del potencial humano del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación**. La tarea que se deriva de este proyecto es, implementar un plan de acción efectivo para atender a los jóvenes talentos y la Reserva Científica, lo que también contribuirá a una mayor proporción de jóvenes científicos, con un alto nivel de preparación. Todo este esfuerzo y dedicación del Estado cubano se realiza con el propósito de garantizar que las ciencias sean el principal motor impulsor de la economía del país. No obstante, se identifican un conjunto de problemáticas que afectan el desempeño y rol de la ciencia y sus instituciones en la sociedad cubana. El envejecimiento poblacional se muestra con gran fuerza en los recursos humanos dedicados a la actividad científica. La reducción de este potencial humano se considera actualmente el problema más grave del sector. Aparejada a esta situación, se constata una fluctuación laboral de los jóvenes investigadores.

Se han desarrollado investigaciones relacionadas con la fluctuación laboral de jóvenes investigadores en Cuba, donde se ha abordado parcialmente el asunto o a partir de estudios de caso [2]. Se ha aportado un análisis del comportamiento del fenómeno en sentido general y por sectores de la ciencia, rama de la economía, provincia y categoría científica¹. De manera general, en estos estudios, se han identificado las posibles causas de la fluctuación laboral y se ha promovido la búsqueda de soluciones al problema.

En el presente trabajo se logra un primer acercamiento al diagnóstico de la fluctuación laboral de los jóvenes investigadores de cinco centros de investigación de ciencias sociales. Se analizan los conceptos de gestión de recurso humanos, capital humano y capital intelectual, para el abordaje de una nueva definición de jóvenes investigadores. Los resultados obtenidos en esta primera etapa del diagnóstico, señalan que son los factores laborales los de mayor incidencia en la fluctuación laboral de estos profesionales, apoyando los criterios asumidos en otros estudios. Como parte de la investigación, se elabora una matriz DAFO, donde se identifican las principales potencialidades, limitaciones, riesgos y desafíos, que pautan el avance en la búsqueda de alternativas que contribuyan a la retención laboral de estos jóvenes. Para ello, se realizó un primer acercamiento al diagnóstico de la fluctuación laboral de los jóvenes investigadores en cinco centros de investigación de ciencias sociales de La

¹ LUIS, M; MORENO, I. La fluctuación laboral de los jóvenes científicos en Cuba. Informe Ejecutivo. 2018; Centro de Estudios Sobre la Juventud.

Habana y se exponen algunos ejemplos de prácticas para la retención del capital intelectual en las organizaciones.

Métodos

Se presentan los principales métodos de investigación empleados:

Analítico-sintético: Se utiliza en la consulta, recopilación, análisis y extracción de la información sobre el objeto de la investigación y en la elaboración del marco conceptual.

Histórico-lógico: Para el estudio y análisis de los antecedentes y el desarrollo del objeto de esta investigación. Se analiza el comportamiento de la cifra de jóvenes investigadores en los centros seleccionados en el período 2017-2021. También, se revisan los diagnósticos desarrollados en estudios precedentes relacionados con la fluctuación laboral de jóvenes científicos.

Análisis documental: En la revisión del comportamiento de los indicadores de gestión contenidos en las guías elaboradas y aprobadas en la Delegación Territorial del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) de La Habana, para el desarrollo de las visitas a las ECTI radicadas en la provincia, con énfasis en el indicador del potencial científico y tecnológico. Además, se analizan los conceptos recursos humanos, capital humano y capital intelectual, en correspondencia con la bibliografía consultada, para su integración en una nueva definición de jóvenes investigadores. Se examinan algunas prácticas para la retención del personal en las organizaciones, importantes para la elaboración de un modelo de gestión que contribuya a la retención laboral de los jóvenes investigadores en los centros seleccionados.

Método de selección no probabilístico: En la selección de la muestra, también llamada muestra dirigida. Se seleccionaron cinco ECTI, con clasificación de centros de investigación, que cuentan con una larga y reconocida trayectoria en el desarrollo de estudiosos en el ámbito social y que se han caracterizado por contribuir a la formación y desarrollo profesional de investigadores, especialmente los más jóvenes. La población seleccionada para este estudio, son los jóvenes investigadores de hasta 35 años de edad, con categoría científica.

Resultados

Las Ciencias Sociales estudian las manifestaciones del comportamiento humano y los procesos de las sociedades desde una perspectiva multidisciplinaria y en correspondencia con el contexto histórico. Las mismas van encaminadas a determinar realidades objetivas precisas sobre diversas situaciones y experiencias de la vida humana. Dichas ciencias están compuestas por un conjunto de disciplinas, tales como: la Sociología, la Psicología Social, las Ciencias políticas, las Ciencias Jurídicas, la Demografía, la Administración Pública, la Historia y la Antropología.

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

Los centros de investigación de Ciencias Sociales, son organizaciones formales, donde se desarrollan investigaciones del ámbito social (diagnósticos sociales, evaluaciones, proyecciones, propuestas de transformación social, entre otros).

Los jóvenes investigadores, objetos de estudio, se desempeñan laboralmente en cinco Entidades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ECTI) de la provincia de La Habana, relacionadas con las investigaciones sociales. Entre los criterios de selección se encuentran, que son jóvenes hasta 35 años de edad y poseen categoría científica de Aspirante a investigador e Investigador Agregado.

Al analizar el comportamiento del número de jóvenes, durante el período 2017-2021, se evidencia inestabilidad de un año a otro, (**Ver Figura 1**). Situación dada por múltiples causas.

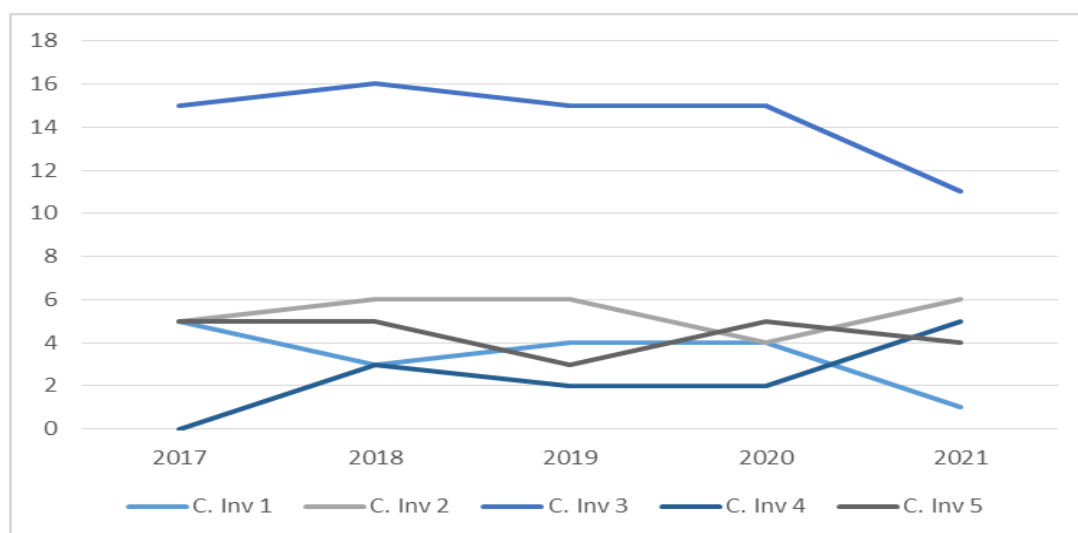


Fig. 1 - Comportamiento de las cifras de jóvenes investigadores hasta 35 años, en el período 2017-2021.

En estos centros de investigación, la edad promedio de los investigadores es aproximadamente de 50 años, lo cual constituye una fortaleza para el desarrollo de la actividad científica. No obstante, la fluctuación laboral de los jóvenes investigadores hasta 35 años de edad, es una debilidad para lograr la renovación del potencial científico y tecnológico. Por otra parte, la organización invierte en la formación del joven, que en determinado momento abandona el centro, con un mayor impacto cuando ya logra alcanzar una categoría científica. De ahí, la necesidad de la búsqueda de alternativas que contribuyan a una mayor incorporación, permanencia y preparación de estos jóvenes, como premisa fundamental para lograr un desarrollo sostenible de la actividad científica en estas organizaciones.

Recurso Humano, Capital Humano y Capital Intelectual

Es importante efectuar un análisis de los conceptos Recurso Humano, Capital Humano y Capital Intelectual, con el propósito de determinar una definición más abarcadora de jóvenes investigadores.

No son pocos los estudiosos que objetan la expresión **recursos humanos** (RH) al referirse a las personas, mediante la cual se les identifica de manera hiperbolizada o absoluta con el aspecto económico, considerándolas como medios y no fin en sí mismas; y más aún se objeta cuando haciendo más enfático lo económico con su manifestación en dinero, se desconoce o relega la individualidad y su esencia humana. No obstante, en nuestra concepción la expresión **recursos humanos** es utilizada para significar a las personas insertadas en una organización laboral. Aunque se trata de personas trabajando, por lo universal o común de esa denominación en las empresas, se seguirá aludiendo a los RH. Como se apuntó, al significar personas insertadas en determinada organización, no hay despersonalización o negación de la individualidad y el subjetivismo, todo lo contrario, y se considera la esencia humana de las personas en el trabajo, dada por el conjunto de sus relaciones sociales, que también abarca a esa organización laboral. En modalidad más novedosa se ha referido la más actual Gestión de Recursos Humanos (GRH) como gestión del conocimiento, y esta sigue siendo gestión de personas portadoras de los conocimientos y valores, que es lo que denominamos Gestión de Recursos Humanos y del Conocimiento". [3].

La relación que se establece entre la gestión de Recursos Humanos y del Conocimiento, se complementan en el concepto de Capital Humano, que "se refiere fundamentalmente a las capacidades y compromisos que hacen parte del conocimiento de las personas; se articulan allí las competencias, la capacidad de innovar y mejorar, la motivación y el compromiso". [4]

El Recurso Humano se encuentra relacionado con la persona que labora en una organización y es portadora de conocimientos y el Capital Humano, no es más que el mismo recurso humano que gestiona estos conocimientos y los convierte en valores para el desarrollo de la propia organización. Se reconoce al Capital Humano haciendo referencia a sus competencias, experiencias y comportamientos.

"La construcción del capital humano está profundamente arraigada en la economía y encuentra referencia en muchos economistas clásicos, incluso si no usaron la frase. El término **capital humano**, rara vez mencionado en economía antes de la década de 1950, aumentó a partir de la década de 1960 y floreció en 1990" [5].

En Cuba, como parte de las nuevas disposiciones jurídicas aprobadas para la ACTI, se dispone en el Decreto Ley 7/2020 , que forman parte del *Potencial Científico y Tecnológico*: el potencial humano en todas las categorías ocupacionales y nivel de educación incluidas las categorías científicas, docentes y tecnológicas; y la **infraestructura material y técnica**: consistente en edificaciones, equipamiento incorporado o no a bienes de capital, laboratorios e instalaciones especializadas [6]. Por tanto, siguiendo esta misma línea de pensamiento y tomando como premisa un concepto que relacione los términos potencial humano e infraestructura material y técnica, por su importancia en el desarrollo del

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

conocimiento y su implementación en el progreso de la organización, se analiza el de **Capital Intelectual**, "que significa la posesión de conocimientos, habilidades, motivaciones y valores, comprendida en las competencias laborales de los empleados, junto a la experiencia aplicada, la tecnología organizacional, software y know how patentados, las relaciones con clientes, y documentos [7].

Otros estudiosos manifiestan "que el capital intelectual está conformado por un conjunto de bienes inmateriales y de difícil imitación, que permite que las organizaciones se diferencien, desarrollen y crezcan generando ventajas competitivas. Proponen un modelo que agrupa el capital intelectual entre tres componentes: a) *capital humano*: aquel que se relaciona con los integrantes de la organización y sus características intrínsecas, como el conocimiento implícito y explícito que tienen y dan las personas; la capacidad de aprender y generar nuevo conocimiento, entre otros; b) *capital relacional*: aquel que se genera de la interrelación de las personas y grupos de la organización con el exterior, en donde se consolida el conocimiento y se forman nuevas oportunidades empresariales; c) *capital estructural*: aquel que representa el conjunto de actividades, estructuras y procesos que ayudan a los integrantes de una organización a mejorar su producción intelectual y desarrollo organizacional. Se clasifica en dos capitales más: el organizativo y el tecnológico [8].

De los conceptos antes analizados, se puede definir a los jóvenes investigadores como: **profesionales de hasta 35 años de edad, con una práctica cultural acumulada, sujetos de una condición social específica, vinculados a la labor investigativa que desempeñan en organizaciones formales, con normas y reglamentos preestablecidos, con funciones definidas relacionadas con la actividad de investigación y en correspondencia con la categoría científica que poseen, en estrecho vínculo con las oportunidades y responsabilidades que les confiere su condición de jóvenes.** Tienen capacidad de aprender y generar nuevos conocimientos que se consolidan con los vínculos de trabajo inter e intra organizacional.

De las principales funciones que realizan los jóvenes investigadores con categorías científicas inferiores (aspirante o agregado), se encuentran:

- Asumir trabajos que le asignen dentro de una investigación; participar en programas y proyectos nacionales e internacionales orientados por investigadores de mayor categoría y experiencia
- Publicar trabajos científico-técnicos acordes a su especialidad; participar en eventos científicos nacionales e internacionales como autor o ponentes
- Preparar y apoyar en la elaboración de la información bibliográfica y los informes sobre los trabajos realizados; atender a los técnicos y otro personal de apoyo, cumplir tareas docentes de pregrado; apoyar la dirección de los trabajos de curso como autores o coautores de premios
- Participar en grupos de trabajo científico-técnicos.

Son los recursos humanos, los principales protagonistas en el desarrollo de las organizaciones. Específicamente, para las entidades seleccionadas para este estudio, son los investigadores el recurso fundamental para el progreso de la actividad científica y para la sostenibilidad de la misma. Por tal motivo, el estudio de la fluctuación laboral existente en estos centros, esencialmente de los investigadores más jóvenes, se considera una prioridad.

Fluctuación laboral: Aproximaciones teóricas al concepto

El concepto de fluctuación laboral, es también conocido como: **fluctuación de personal, rotación de personal** o inestabilidad laboral”, se relaciona por lo general al movimiento de altas y bajas que ocurren en la fuerza laboral de una organización [9].

Existen dos tipos de fluctuación laboral: Fluctuación Laboral Real (externa e interna) y la Fluctuación Laboral Potencial:

- La Fluctuación Laboral Real es externa, cuando el movimiento se produce hacia una organización ajena al sector de origen, donde el individuo ha recibido su sistema de entrenamiento profesional básico. La fluctuación laboral real se considera interna, cuando el movimiento se produce de una unidad laboral a otra dentro del sector de procedencia, sin cambios esenciales en el contenido y dinámica de trabajo” [10].
- La Fluctuación Laboral Potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado, el cual no se ha hecho efectivo por no haber encontrado el empleo que reúna los requisitos que desea y que se corresponda con sus expectativas, pero la posibilidad del abandono permanece oculta entre ellos y se materializará o no, de acuerdo con la dinámica de las condiciones y motivaciones de cada trabajador deseoso de abandonar su centro de trabajo ².

En la movilidad del personal en una organización Influye un conjunto de **daños colaterales**, que usualmente no son considerados por mucho que se sufran sus consecuencias. Entre ellos se encuentran [11].

- Quien se va lleva consigo un conjunto de conocimientos (y relaciones, alianzas, colegas) que no pueden almacenarse en una documentación o base de datos, es un saber- hacer práctico e intuitivo que para transmitirse exige una interacción estrecha entre las partes.
- La organización se queda sin capacidad para aprovechar experiencias pasadas. Con la partida de trabajadores claves se deteriora la propia eficacia del sistema de gestión. Además de los costos de reclutamiento, se añaden los costos mismos de la vacante, dado que el trabajo se tendrá que redistribuir entre los demás colaboradores y

² HERNÁNDEZ, M; MÉRIDA, A. “Rotación del Personal”.

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

colegas, afectando el cumplimiento de metas ya establecidas y los propios estilos de desempeño. De igual modo, el período de integración de los nuevos trabajadores no solamente ocasionará costos vinculados con los programas de orientación y formación, la organización debe prever que la productividad del recién llegado será débil durante un período considerable.

Las causas de la fluctuación laboral generalmente se pueden dividir en tres grupos: [12]

- El primer grupo incluye factores sociales relacionados con el desarrollo económico de la organización (donde un mayor desarrollo económico permite más opciones y, por lo tanto, la fluctuación es mayor); por otra parte, se encuentra la situación en el mercado laboral (la fluctuación es mayor donde hay más demanda).
- Otro grupo de factores que pueden causar fluctuación son los que afectan a la organización en sí misma. Son la estabilidad económica de la empresa, el nivel de sus equipos tecnológicos y otros, la forma en que se organiza el negocio.
- El tercer grupo de factores incluye la insatisfacción laboral, es decir, contenido del trabajo inadecuado, así como un puesto de trabajo vagamente definido. También, influye en el aumento de la fluctuación, la ausencia de autonomía y responsabilidad.

Por tanto, la fluctuación laboral no es más que la relación que se establece entre el conjunto de personas que ingresan y salen de la organización, comprende los cambios de los puestos de trabajo tanto a la entrada como a la salida. Se clasifica en fluctuación laboral real (interna o externa) y la fluctuación laboral potencial. Es un proceso multicondicionado, considerándose los factores laborales, sociales y personales los de mayor incidencia.

Valoración del diagnóstico de la fluctuación laboral de los jóvenes investigadores. Elaboración de una matriz DAFO

Son los centros laborales uno de los agentes socializadores más importante en la formación de motivaciones y expectativas en los jóvenes. Estos juegan un papel primordial en la concepción que asuma el joven con relación a sus proyectos profesionales e igualmente de vida. Es por ello, que existe una estrecha interrelación entre el proceso de socialización que se produce al interior de los centros y las posibilidades de desarrollo del joven que se inserta en los mismos. Estas son premisas indispensables para cualquiera de las sociedades donde se sustente como una de las políticas a seguir, la vinculación laboral de los jóvenes atendiendo a su formación y perspectivas de trabajo, aun cuando existan otros factores tanto económicos, como sociales que influyan igualmente en este proceso. Resultado del diagnóstico, se construye una matriz DAFO, cuyos elementos se dividen en análisis internos, relacionados con aquellos que se generan al interior de la institución, con una incidencia directa en el proceso de fluctuación laboral de los jóvenes investigadores. En este sentido, son las debilidades y las fortalezas las que centran el análisis. En

los elementos externos, las causas de la fluctuación laboral no se derivan de la organización, y se tienen en cuenta para ello, las amenazas y las oportunidades.

Para el **análisis interno**, se tuvieron en consideración los aspectos siguientes:

- Análisis de los resultados del control a los indicadores de gestión contenidos en las guías elaboradas y aprobadas en la Delegación Territorial CITMA La Habana, para el desarrollo de las visitas a las Entidades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ECTI) radicadas en La Habana, en el período 2017-2021.
- Informes anuales de balance de la Delegación Territorial CITMA La Habana, con énfasis en el análisis de los indicadores relacionados con el comportamiento del potencial científico y tecnológico.
- Análisis de los informes valorativos de la línea priorizada de Sociedad y Desarrollo Humano aprobada en la Estrategia Provincial de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Estudios precedentes realizados en Cuba relacionados con el tema de la fluctuación laboral de jóvenes científicos.

A continuación se exponen los resultados principales del **análisis interno de la figura 2.**

ANÁLISIS INTERNO

DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none">- Insuficiente equipamiento tecnológico- Dificultades para acceder a internet- Problemas personales- Superación y aspiraciones profesionales fuera de la ciencia- Lejanía entre el centro y la residencia- Inconveniencia con el horario de trabajo- Emigración
FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none">- Jóvenes con categoría científica, en su mayoría de Aspirante o de Investigador Agregado.- Satisfacción con la actividad científica- Identificación con la investigación científica- Vocación y compromiso con la investigación social- Laboran en ECTI con categoría de centros de investigación que cuentan con reconocimiento en el ámbito académico nacional e internacional

Fig. 2. Análisis interno

Para la realización del **análisis externo**, se tuvieron en consideración los aspectos siguientes:

- Las políticas aprobadas por el Estado cubano para el perfeccionamiento de la Actividad de Ciencia, Tecnología e Innovación y sus respectivas disposiciones jurídicas.
- Análisis de los resultados del control a los indicadores de gestión contenidos en las guías elaboradas y aprobadas en la Delegación Territorial CITMA La Habana, para el desarrollo de las visitas a las

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

Entidades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ECTI) radicadas en La Habana, en el período 2017-2021.

- Estudios precedentes realizados en Cuba relacionados con el tema de la fluctuación laboral de jóvenes científicos. La figura 3 refleja el análisis externo.

ANÁLISIS EXTERNO

AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción con la remuneración - Insatisfacción con los sistemas de estimulación - Insatisfacción con la aplicación de los resultados de investigación - Insatisfacción con las normativas para la obtención de las categorías científicas - Dificultades con el transporte - Insatisfacción con los niveles de acceso a la superación
OPORTUNIDADES:	<ul style="list-style-type: none"> - Interés del Estado cubano en el incremento y superación de los jóvenes insertados en la Actividad de Ciencia, Tecnología e Innovación (ACTI) - Evaluación de acciones para la obtención de categorías científicas, título académico y grado científico - Incremento de las demandas del Partido y el Gobierno a las Ciencias Sociales

Fig. 3 - Análisis externo.

Resultado del análisis efectuado del cruzamiento entre los componentes de la DAFO, se derivan las siguientes potencialidades, limitaciones, riesgos y desafíos: (Figura 4)

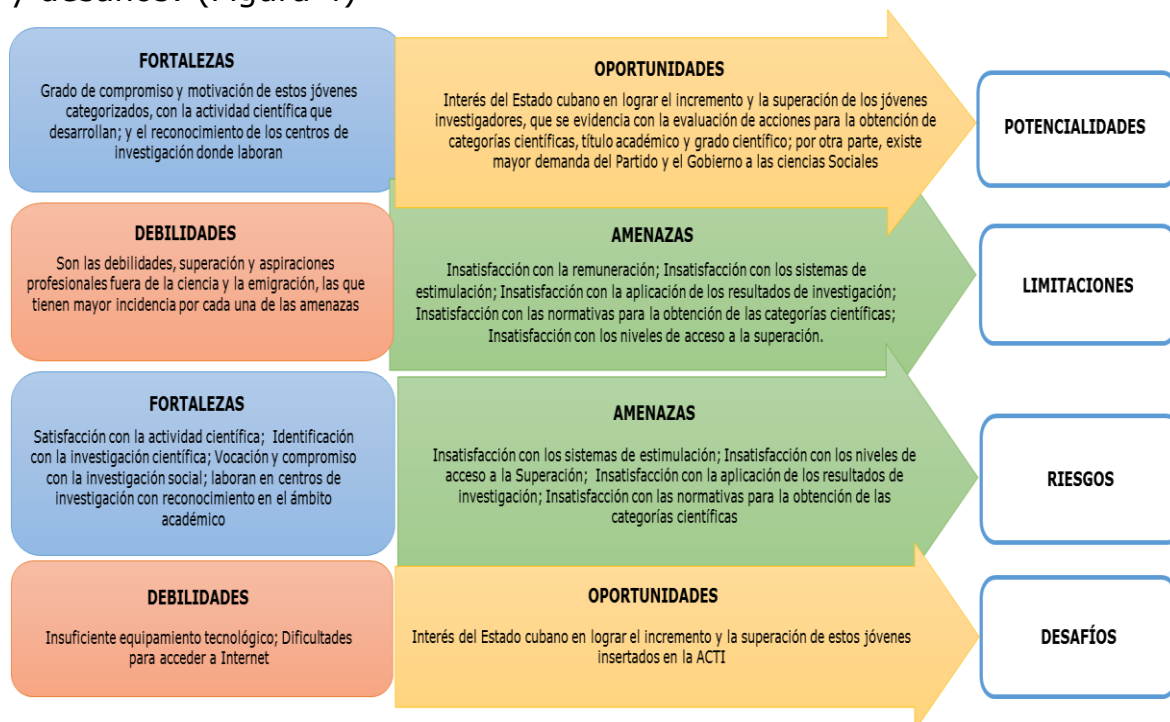


Fig. 4 - Principales potencialidades, limitaciones, riesgos y desafíos, resultado del cruzamiento entre los componentes de la DAFO.

Son los factores laborales los de mayor incidencia en la fluctuación laboral de estos profesionales. Por lo que es necesario valorar algunas prácticas de la retención del capital intelectual en las organizaciones, que permita un acercamiento al análisis para la posterior elaboración de un modelo de gestión que contribuya a la retención laboral de los jóvenes investigadores que radican en las entidades seleccionadas.

Discusión

Prácticas de la retención del capital intelectual en las organizaciones
En un primer acercamiento al tema de las prácticas de la retención del capital intelectual en las organizaciones, es fundamental entender la relación que se establece entre la gestión de la organización y la retención de sus recursos humanos. "Las personas como socios de la organización, capaces de llevarla a la excelencia y al éxito. En calidad de socios de la organización, las personas invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, etc., para obtener ciertas ganancias, ya sean salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae algún retorno significativo. Si el retorno es bueno y sostenible, se tenderá a aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción entre personas y organizaciones, y la actividad y autonomía de las personas, que dejan de ser pasivas e inactivas. Es decir, las personas como socios de la organización y no solo como meros sujetos pasivos que pertenecen a ella." [13].

"El ámbito laboral supone unas dinámicas complejas, no solo aquellas que tiene que ver con la productividad, la competencia, la eficacia y la eficiencia, sino sobre todo en las relaciones interpersonales que son consideradas detonantes positivos y negativos en el clima laboral" [14].

En las organizaciones deben generarse prácticas que permitan la retención del personal que se desempeñan en las mismas, con énfasis en el capital intelectual. Es primordial tener en cuenta la creación y peculiaridades de los puestos de trabajo, así como las especificidades de cada uno. Es muy importante que en el diseño de cada puesto, se conciben herramientas que posibiliten la permanencia del personal.

Existen autores que han estudiado diferentes prácticas de retención del personal en las organizaciones, fundamentalmente relacionadas con el capital intelectual. Entre los aspectos más relevantes, "se pretende que la corporación retribuya de manera equitativa según los puestos desempeñados con la misma escala en empresas externas, que sume además, motivaciones económicas a los colaboradores o equipo de trabajadores que destaquen por encima de los demás, así como otros beneficios que aseguren la retención del recurso humano" [15]. También, se considera que "la retribución económica del colaborador es una forma de motivar su desempeño, por lo tanto es un buen mecanismo de retención; sin embargo, no solo el pago de la remuneración es una

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

evidencia de la retribución como dimensión de la retención, sino existen otros mecanismos para lograrla como las capacitaciones, las especializaciones, por ejemplo, con la finalidad de generar el empoderamiento de este recurso humano” [16].

“La manera de fortalecer el compromiso y reducir la rotación es a través del liderazgo, el clima laboral, la cultura y los valores, los procesos de selección, la organización, los sistemas de relaciones y la retribución. Estos factores, llamados Facilitadores Organizativos, tienen como objetivo el satisfacer las motivaciones de los profesionales y articular el paso del talento individual a la organización” [17].

Admiten “que las actividades de formación y promoción que se implementan a nivel de la organización producen en los trabajadores resultados satisfactorios en el trabajo, asimismo favorecen a la permanencia del recurso humano y favorecen la relación entre colaborador y los empleadores. Las herramientas de conciliación de vida personal – laboral comprenden mecanismos de administración del talento humano cuyo objetivo es manejar el problema de forma metódica y disminuir su impacto cuando aparezca en la corporación o en el desarrollo humano de un colaborador y conseguir que no impacte de manera negativa el desenvolvimiento y la conducta del trabajador” [18].

En relación con el tema de las competencias, el recurso humano “tiene que cumplir ciertos requisitos dentro de la institución. Es decir, que mínimamente debe contar con un perfil profesional afín a dicho cargo para que alcance ocupar la vacante, el diseño de puestos es fundamental para facilitar el reclutamiento y selección de personal adecuado para el área requerida” [19].

Otras claves para lograr la retención laboral son, “**atraer y desarrollar:** Se atrae y después se desarrolla al talento. Las organizaciones que tienen altos índices de sobresaliente son las que brindan un alto porcentaje de dinero en la formación. **Facilitadores del talento organizativo:** Un buen liderazgo, ambiente laboral, logran que el trabajador se sienta bien y satisfecho en el lugar que desempeña sus labores [20].

Se consideran un conjunto de aspectos que son fundamentales para lograr la retención laboral del capital intelectual. Ellos son: selección; organización del trabajo; retribución-salario; recompensas y premios; relaciones interpersonales, clima laboral, participación en la toma de decisiones -autonomía; comunicación institucional; formación – promoción; equidad y justicia percibida.

La armonía entre estos componentes tendrá un impacto importante en la productividad del trabajo que se desarrolla en los centros de investigación seleccionados y en la sostenibilidad de la actividad científica en los mismos. Lo que influiría igualmente en los resultados que alcanzan los jóvenes investigadores, en su bienestar individual, el compromiso con la labor que desempeñan y con la organización.

Estas valoraciones son un primer acercamiento, para la elaboración de un modelo de gestión que contribuya a la retención laboral de los jóvenes investigadores que radican en los centros seleccionados.

Conclusiones

1. En las cinco ECTI que conforman la muestra seleccionada, es bajo el incremento anual en el número de jóvenes investigadores hasta 35 años de edad, durante el período 2017-2021, con una tendencia al decrecimiento de estos profesionales.
2. Se abordan los conceptos de Recursos Humanos, Capital Humano y Capital Intelectual, la articulación entre ellos, permitió elaborar una definición más integrada de jóvenes investigadores, que son un referente importante en los centros estudiados.
3. Resultado del diagnóstico, se evidencia que son los factores laborales los de mayor incidencia en el proceso de fluctuación laboral de los jóvenes investigadores en las ECTI seleccionados, lo que se reafirma con la elaboración de la matriz DAFO y el cruzamiento entre sus componentes.
4. El análisis de las prácticas de retención del capital intelectual, demuestra que hay tres aspectos que son esenciales para lograr una mayor permanencia de este capital en las organizaciones, ellos son, la atracción, la retención y el desarrollo.
5. Se valida la necesidad de elaborar un modelo de gestión que contribuya a la retención laboral de los jóvenes investigadores que laboran en los cinco centros de investigación de ciencias sociales.

Referencias

1. CASTRO, F. "Discurso en el acto celebrado por la Sociedad Espeleológica de Cuba, en la Academia de Ciencias de Cuba". 1960. [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <http://www.fidelcastro.cu/es/fragmento-portada/15-de-e>
2. TORRES, O. "La fluctuación laboral de jóvenes profesionales en Centros de Investigación de las Ciencias Sociales de La Habana: 2005-2011". Revista Estudio. 2014;(16):enero-junio. ISSN 1684-6842.
3. CUESTA, A. "Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos". Editorial Félix Varela, La Habana, Cuba. 2019; p.41. ISBN 978-959-07-2088-8.
4. RODRÍGUEZ, M; GONZÁLEZ J. "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual a través de modelos universitarios". Revista Económicas CUC. 2013; 34(1). pp. 85-116. ISSN 2382-3860
5. GOLDIN, C; LAWRENCE, F. "The incubator of human capital: the NBER and the rise of the human capital paradigm. 2020; National bureau of economic research"; 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138. 2. Working Paper 26909.

LA FLUCTUACIÓN LABORAL DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA HABANA

- [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w26909>
6. CITMA. "Decreto Ley 7/2020 Del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación". Gaceta Oficial de la República de Cuba, 93, 2021, p. 6. ISSN 1682-7511.
 7. CUESTA, A. "Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos". Editorial Félix Varela, La Habana, Cuba. 2019; p.3. ISBN 978-959-07-2088-8.
 8. CARRILLO, E; GUTIÉRREZ, F; DÍAZ, C. "Propuesta de indicadores para gestión del Capital Estructural en grupos de investigación". Revista Universidad y Empresa. 2012; enero – junio. Bogotá (Colombia) (22): 99-130. <https://www.researchgate.net/publication/316547191>.
 9. DURAN, L; CARLOS, M. "Análisis de la fluctuación laboral en el Hospital Clínico Quirúrgico Lucía Iñiguez Landin". [Tesis Maestral], Holguín. 2005
 10. COLECTIVO DE AUTORES. "Compendio Metodológico sobre política laboral y salarial". 2000. Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo. Ciudad de La Habana, Cuba.
 11. HIRSCHFELD, K. Retención y fluctuación: Retener empleados – Perder empleados. 2006. [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <http://www.unionnetwork.org/Unisite/Groups/PMS/publications/Retention-ES.pdf>
 12. RAKIC, T; ZIVKOVIC, S. "Employees' dissatisfaction as a cause of fluctuation and their retention as the main task of human resource management in modern economy – case study". Journal of entrepreneurship and business resilience 2020; III, 3(1). pp. 7-19. ISSN 2620-0414
 13. CHAMBELINA, P. "La relación de la gestión empresarial y la retención del talento humano de la empresa prestadora de servicios – EPS S.A". TACNA: Perú.2022; p.49 [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2264/Chambilla-Palomino-Luz.pdf>
 14. ULE, D; URBANO, G; OSORIO, J; et al. "Diagnóstico Estratégico de los Factores de Rotación Voluntaria y no Voluntaria que inciden en la Política de Retención de la Empresa Distrialturas & salud laboral S.A.S del Segundo Trimestre 2021". 2021. [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41125>.
 15. MARTÍN, C. "Gestión de Recursos Humanos y retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas". Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad

- de Valladolid. 2011. [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/879/TESIS127-111207.pdf>
16. PETERSON, S L. "Toward a Theoretical Model of Employee Turnover: A Human Resource Development Perspective". Human Resource Development Review. 2004; 3(3), 209–227. ISSN 1534-4843.
 17. JERICÓ, P. "Gestión del talento humano". España: Prentice Hall. 2008. ISBN 978-848-32-2932-3.
 18. CHIAVENATO, I. "Administration de recursos humanos". Quinta edición, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Colombia. 2001. p.4. ISBN: 85-224-2004.
 19. AGUILAR, H K. "La gestión del talento humano". Tesis Maestría. Universidad San Francisco de Quito. 2011.
 20. VIDAL, C; MUÑOZ, C. "Análisis de becas otorgadas a docentes y trabajadores de la PUCESE como mecanismo de formación y retención del talento humano. Sede Esmeraldas". 2019. p.8. [Citado: 8 de junio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1925>.

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribución de cada autor:

Osleidys Torres Valdespino: Redacción del documento, Metodología, Investigación, Análisis.

Rolando Serra Toledo: Supervisión de la planificación de las actividades de investigación, revisión y arreglos metodológicos al estudio y redacción del documento.

Armando Cuesta Santos: Revisión y arreglos metodológicos al estudio y redacción del documento.