



VIII Encuentro de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias

ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS FARMACEÚTICAS

INTENCIÓN DE PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADEMICO DEL INSTITUTO DE FARMACIA Y ALIMENTOS: FORTALEZAS Y AMENAZAS



Autores: Yania Suárez Pérez¹, Olga María Nieto Acosta¹, Laura Curiel Peón²

¹ Instituto de Farmacia y Alimentos, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba

² Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.

yaniasp@ifal.uh.cu

INTRODUCCION

El Instituto de Farmacia y Alimentos participa como unidad de análisis en el proyecto sectorial que lidera el Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana sobre la permanencia del personal académico. Como parte del diagnóstico se exploró sobre la intención de permanencia de los actores que participaban en el proceso en febrero de 2025.

Objetivo: Identificar las principales fortalezas y amenazas relacionadas con la intención de permanencia revelada por los grupos de actores.

METODOLOGIA

Se realizó un análisis cualitativo integral de la información recopilada en las preguntas abiertas de los cuestionarios aplicados en 2025 al universo del personal académico, identificando fortalezas y amenazas.

Se cuantificaron los porcentajes de respuestas relativas a la intención de permanencia en el próximo quinquenio estratificadas en cinco categorías y siete grupos de actores

RESULTADOS Y DISCUSION

Tabla I. Fortalezas y amenazas identificadas por los actores

Actores	Fortalezas	Amenazas
Eméritos	Compromiso afectivo	Incentivo y mayor atención institucional
	Satisfacción con la participación en la formación de otros	Reconocimientos materiales, no solo morales
	Prestigio y rol social	Transporte
Recién Graduados	Prestigio del IFAL	Compromiso calculativo
	Rol social	Incentivos y estimulación
	Amplias posibilidades de desarrollo	Infraestructura / salarios

- El análisis integral revela los mayores riesgos para Recién egresados y No Doctores, justamente los actores que deben garantizar el revelo generacional.
- Ningún actor manifestó interés por ubicarse en otra IES, lo cual sustenta la preferencia por el IFAL dentro de las opciones existentes en la ES en Cuba, a pesar de la lejanía y otras dificultades identificadas, pues la mayoría de ellas son comunes para el país en la actualidad.

CONCLUSION

Se identifica como prioridad el diseño de estrategias específicas orientadas a revertir las amenazas y potenciar las fortalezas ajustadas a las necesidades de cada grupo de actores.

RESULTADOS Y DISCUSION (Continuación)

Tabla I. Fortalezas y amenazas identificadas por los actores (Continuación)

Actores	Fortalezas	Amenazas
Docentes no doctores	Prestigio del IFAL	Otras ofertas más atractivas (compromiso calculativo)
	Flexibilidad (trabajo a distancia/ horario abierto)	Infraestructura deficiente
	Posibilidades de desarrollo	Salario e incentivos
Investigadores no doctores	Prestigio del IFAL	Deficiente gestión y pésimo ambiente laboral
	Rol social de la profesión	Limitado desarrollo profesional
	Existencia de recursos para el desarrollo del trabajo	Estrés laboral
Doctores	Compromiso afectivo	Salario e incentivos
	Satisfacción con la participación en la formación de otros/ posibilidades de desarrollo	Deficiente infraestructura
	Autonomía y flexibilidad	Transporte
Consultantes	Compromiso afectivo	Deficiente Transporte
	Satisfacción con la participación en la formación de otros	Infraestructura
	Prestigio y rol social	Salarios
Jubilados reincorporados	Apoyo institucional para eventos	Deficiente infraestructura
	Flexibilidad laboral	Transporte

Tabla II. Intención de permanencia a corto plazo (5 años) por actores (Elaboración propia)

ACTORES	Respuestas (%)						
	En la UA (igual cargo u otro cargo)	En otra actividad en el país (no en ES)	En otra IES	En otro país	Sin vínculo laboral	Otro	Total
Docentes no doctores	30,8	15,4	0	30,8	0	23,1	13
Investigadores no doctores	100	0	0	0	0	0	1
Doctores	91,7	0	0	0	0	8,3	12
Consultantes	0	0	0	0	60	40	5
Jubilados reincorporados	75	0	0	0	0	25	4
Eméritos	50	0	0	0	0	50	4
Recién Graduados	25	25	0	50	0	0	4