

INSTITUTO SUPERIOR DE CIENCIAS MÉDICAS
“DR. SERAFÍN RUIZ DE ZÁRATE RUIZ”
SANTA CLARA, VILLA CLARA

CARTA AL EDITOR

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE
LOS CUADROS ADMINISTRATIVOS.

Por:

Dr. Roberto González Martín¹ y MSc. Mirtha González Franco²

1. Rector del Instituto Superior de Ciencias Médicas de Villa Clara. Especialista de I Grado en Ortopedia y Traumatología.
2. Jefe del Departamento de Investigaciones Científicas del Instituto Superior de Ciencias Médicas de Villa Clara. Master en Educación Avanzada. Profesora de Metodología de la Investigación Científica.

Descriptor DeCS:

RECURSOS HUMANOS EN SALUD
ESCUELAS MEDICAS/recursos humanos
GERENCIA

Subject headings:

HEALTH MANPOWER
SCHOOLS, MEDICAL/manpower
MANAGEMENT

Señor Editor:

En el contexto de las instituciones de educación médica superior en Cuba, no es la gestión de recursos humanos un elemento predominante en la cultura organizacional, por lo que desarrollamos un estudio encaminado a diagnosticar la situación actual del dominio de la actividad que como cuadros de dirección poseen los recursos humanos de la Universidad Médica de Villa Clara que se desempeñan como tales, así como de sus reservas, y también del aprovechamiento que en la provincia se hace de la incorporación a esta responsabilidad de aquellos profesionales que en su etapa de estudiantes mostraron condiciones excepcionales. Teniendo en cuenta la importancia y actualidad de esta temática, nos sentimos motivados a dar a conocer algunos de nuestros hallazgos, así como el procedimiento que proponemos a partir de este diagnóstico, para perfeccionar los procesos de selección, formación y desarrollo de nuestros cuadros, de modo que con su instauración podamos incidir positivamente en la elevación de la cultura de nuestra organización mediante una mejor gestión de sus recursos humanos.

Tradicionalmente, y durante mucho tiempo, la gestión de recursos humanos en organizaciones productivas o de servicios fue, y aún es, lamentablemente en nuestro entorno, frecuentemente considerada responsabilidad solamente de las dependencias, que como departamentos o direcciones se les asignaban misiones muy restringidas, fundamentalmente de control sobre los trabajadores de las instituciones, considerando a éstos como propiedad de la institución en la que sólo representaban un costo contra una plantilla predeterminada.

Sin embargo, en los inicios de este siglo XXI, las organizaciones de éxito en el mundo ya han transitado de esta arcaica concepción a una contemporánea, que considera a sus recursos humanos como un activo importante dentro del cumplimiento exitoso de sus misiones y, más recientemente, existe consenso en la bibliografía especializada¹⁻⁵, en que éstos deben ser

considerados como su principal recurso, e incluso, los priorizan sobre sus recursos tecnológicos o financieros.

Una administración de avanzada sólo es posible desarrollarla con la disponibilidad de un valioso capital intelectual con sólida e integral preparación, pues de esto dependerá el éxito o fracaso de su misión. Por ello, la organización debe estar en condiciones de reclutar los mejores recursos humanos que puedan contribuir a su gestión, pero para esto también es necesario que puedan ser ofrecidos beneficios mutuos; éstos no siempre tienen que estar vinculados a aspectos económicos, pues el prestigio de una institución puede resultar un buen atractivo de reclutamiento⁶, y éste se puede lograr, entre otros elementos, con la proyección social de una fuerza laboral competente y consagrada al cumplimiento de sus misiones.

Las universidades en Cuba son instituciones sin fines de lucro, cuya misión socializadora debe contribuir al desarrollo cultural, científico, tecnológico y socioeconómico de nuestra sociedad mediante sus funciones de docencia, investigación y servicios a la comunidad. Poseen, además, ciertas peculiaridades, pues deben transformar, hacer accesible, transmitir, encontrar y verificar conocimientos. Estas características se presentan como una gran complejidad de un objeto de dirección, en el que los cuadros de ellas deben lograr un alto grado de competencia y coherencia entre sus misiones. Cuando no hay cohesión entre las dependencias, equipos o grupos, cuando no se ejecutan las misiones asignadas, o alguna de ellas lo hace a expensas de las otras, se hace muy difícil que estas altas casas de estudios puedan dar respuesta efectiva a un mundo de rápidos cambios y nuevas necesidades^{7,8}.

En particular, la universidad médica cubana –inmersa en la actualidad en extensos y profundos cambios de su entorno más inmediato que es el Sistema Nacional de Salud (SNS)– ha sido considerada como una construcción social históricamente desarrollada en un proceso colectivo de valores, cultura, saberes y capacidades, que producen –como práctica en continuo movimiento– la definición operacional de unidades asistenciales, sin privilegiar su noción física en los servicios de salud, sino integrando a éstos con la noción social que les permite asumirse como un lugar de trabajo y educación.

Esta definición hace posible que estas unidades asistenciales se incluyan como parte integrante de la universidad médica y, a la vez, particularicen y complejicen el trabajo de los profesionales que asumen responsabilidades como cuadros de dirección en estos centros^{9,10}.

Fundamentándonos en lo expresado, consideramos imprescindible desarrollar un procedimiento para preparar adecuadamente a aquellos recursos humanos que asumen tareas como cuadros o reservas en esta Universidad Médica de Villa Clara, para garantizar así que los que asuman estas responsabilidades sean los profesionales que, además de demostrar su compromiso con los principios de nuestra sociedad socialista, posean capacidad, motivación y características en su personalidad comprobadas, con herramientas científicas⁸, de forma tal que se les puedan asignar, y desarrollen con éxito, las misiones que les correspondan en la gestión integral de la universidad. Por todo lo expresado, ponemos a su disposición en forma de una presentación en [power point](#), la versión sintetizada del estudio realizado, los resultados obtenidos y la propuesta presentada como procedimiento de selección, formación y desarrollo en nuestra Universidad Médica.

Cualquier crítica o sugerencia será bien recibida por los autores, pues posibilitará el enriquecimiento de este procedimiento, que resulta muy necesario introducir en nuestro contexto.

Referencias bibliográficas

1. Martínez C, Herrera K. Reflexiones sobre la administración en el nuevo milenio. Rev Ciénaga 2002;2(10):15-18.
2. Hertz D. Gestión. En: Estrategia de los recursos humanos. Madrid: Editorial Duestro; 1999.
3. Delgado A. Cuál es el papel de los recursos humanos en una organización. Rev Capital Humano 2000;12(135):128-32.
4. Martínez Martínez CC, Herrera Lemus K. Liderazgo del talento humano: nuevo reto para la administración del siglo XXI. Villa Clara: Universidad Central de Las Villas; 1999.
5. Chiavenato, J. Entrenamiento y desarrollo de personal. En: Administración de recursos humanos. 5ª ed. Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill; 2001. p. 555-85.

6. Díaz H, Grillo A. La estrategia de captación y su relación con la estrategia empresarial. Rev Mercado 2001;(20):19-23.
7. Borroto Cruz R, Salas Perea R. El reto por la calidad y la pertinencia: la evaluación desde una visión cubana. La Habana: CENAPEM; 2000.
8. Montequin Cousin J. La estrategia de preparación y supervisión de los cuadros y su reserva. Reflexiones para su realización. Rev Cubana Educ Sup 2000;(2):45-53.
9. Vela Valdés L. Integración de la Universidad Médica Cubana a la organización de Salud, su contribución de cambio y desarrollo prospectivo. Educ Med Sup 1998;(8):3-13.
10. Haddad QL. Educación permanente del personal de la salud. Washington, DC: OPS; 1996.