

Apreciación del capital y el talento humano en salud pública dentro del capital intelectual cubano

Appreciation of human capital and human talent in public health within Cuban intellectual capital

Katiuska Cuenca Garcell^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-7485-8574>

Alejandro Ernesto Bello Méndez¹ <https://orcid.org/0000-0002-8766-8040>

Yamila Ramona de Armas Águila² <https://orcid.org/0000-0003-2405-8437>

Eleuterio Roberto Gonzalez Martín³ <https://orcid.org/0000-0001-6892-7011>

¹Departamento de Negocios e Inversión Extranjera, MINSAP. La Habana, Cuba.

²Empresa Comercializadora de Servicios Médicos Cubanos, CSMC, SA. La Habana, Cuba.

³Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: katiuskacg@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: El capital humano determina el avance económico que puede presentar un país; establece que cuanto más cualificado o especializado sea, mayor serán los efectos positivos que se generen.

Objetivo: Analizar el valor del capital humano en salud y su impacto como capital intelectual en el desarrollo de la salud pública cubana.

Posicionamiento del autor: El sistema nacional de salud se ha ido desarrollando y fortaleciendo progresivamente desde el triunfo de la Revolución cubana en el año 1959. Esto demandó un progreso paralelo del sistema de formación y mejora de recursos humanos para la salud que posibilitó fortalecer la cualidad y pertinencia del desarrollo profesional y profesoral; brindó particular atención a la educación médica, la formación y el perfeccionamiento del capital humano en la salud pública

en la modalidad de posgrado, como doctorados, especialidades, maestrías y otras formas organizativas de la docencia.

Conclusiones: El capital humano constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad. El concepto asumido para la práctica de la gestión del capital humano en Cuba comprende economía, ciencia y conciencia ética. La formación de los profesionales de la salud en Cuba es integral y humanista, y se ejecuta esencialmente en los servicios de salud y en la comunidad.

Palabras clave: capital humano; capital intelectual; salud pública cubana; talento humano.

ABSTRACT

Introduction: Human capital determines the economic progress that a country can present; it establishes that the more qualified or specialised it is, the greater the positive effects generated.

Objective: To analyse the value of human capital in health and its impact as intellectual capital in the development of Cuban public health.

Author's position: The National Health System has been progressively developing and strengthening since the triumph of the Cuban Revolution in 1959. This demanded parallel progress in the system of training and improvement of human resources for health that made it possible to strengthen the quality and relevance of professional and teacher development; it gave particular attention to medical education, training and improvement of human capital in public health in the postgraduate modality, such as doctorates, specialties, master's degrees and other organisational forms of teaching.

Conclusions: Human capital is an intangible asset that has the capacity to support increased productivity, drive innovation and thus competitiveness. The concept assumed for the practice of human capital management in Cuba comprises economics, science and ethical awareness. The training of health professionals in Cuba is comprehensive and humanistic, and is essentially carried out in the health services and in the community.

Keywords: human capital; intellectual capital; Cuban public health; human talent.

Recibido: 31/03/2022

Aceptado: 04/07/2022

Introducción

Los continuos y vertiginosos cambios provocados por las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, unido al proceso de globalización de las economías, han permitido llegar a la conclusión de que el éxito de las organizaciones se encuentra en sus activos intangibles, que con características propias se hacen difíciles de copiar e imitar. Por ello se presta especial atención a la dirección de los recursos humanos, concibiendo a estos activos como uno de los componentes estratégicos de la organización, ya que las personas marcan la diferencia dentro de ellas.⁽¹⁾

En la era actual, el capital humano pasa a ser un factor condicionante primario del nivel de vida de un país, por lo que los investigadores coinciden en considerar al hombre como la principal ventaja competitiva y responsable de la supervivencia de las empresas.⁽²⁾

Las capacidades y competencias organizacionales definen lo que la empresa sabe hacer y cómo lo debe hacer, son en esencia, aquello que le permite aprovechar las oportunidades de mercado. Son un conjunto de atributos y cualidades intrínsecas a la firma que la impulsan al éxito económico; estas cualidades se expresan a través del aprendizaje y conocimiento colectivo, relacionándose, conjuntándose y amalgamándose, en el que el talento humano y las estrategias seleccionadas juegan un papel medular.⁽³⁾

El trabajo tuvo como objetivo analizar el valor del capital humano en salud y su impacto como capital intelectual en el desarrollo de la salud pública cubana.

Capital y talento humano

Se desarrolló, desde el punto de vista metodológico, una revisión bibliográfica, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el tema del capital humano en salud, y su impacto como capital intelectual en el desarrollo de la salud pública cubana

como organización. Se consultaron documentos primarios como artículos originales de diversas revistas, libros y otros documentos secundarios; se utilizaron las bases de datos Medline y SciELO. El uso de este método permitió realizar un análisis integral para actualizar el desarrollo de la formación académica en salud, específicamente en Cuba, además facilitó la oportunidad de establecer la relación entre la formación académica en salud y el vínculo con el capital intelectual.

Las organizaciones tienen en común el hecho de estar integradas por personas, por talento humano. En los últimos años el capital humano se ha transformado en una pieza estratégica, cada vez más empresas están vinculando la administración de sus recursos humanos a la estrategia institucional, enfocándola como un factor primordial que la afecta en su conjunto.⁽³⁾

El concepto de capital humano ha sido controversial desde su surgimiento, la discusión sobre su conceptualización en la academia continúa. Además, se le agrega la utilización de algunos conceptos considerados como sinónimos: recursos humanos, factor humano y talento humano.⁽³⁾

La idea de capital humano data del siglo XVIII en la obra de Adam Smith, *La riqueza de las naciones*. Sin embargo, fue hasta finales de los años 50 y durante la década de los 60 que surgió como un concepto económico, difundido por algunos economistas como Theodore Schultz (1961), quien comenzó a usar el concepto de capital, de manera metafórica, para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico. Schutz plantea que los factores de producción decisivos para el mejoramiento del bienestar son el incremento de la calidad de la población, los adelantos en el conocimiento y el perfeccionamiento de habilidades. Luego, Becker (1964) desarrolla formalmente la teoría del capital humano argumentando que la educación y la formación son inversiones que realizan los individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.⁽⁴⁾

Azman, Sirat y Pang (2016) en su investigación establecen que, en los tiempos actuales, los recursos humanos o capital humano determinan el avance económico que puede presentar una región o país, establecen que cuanto más cualificado o especializado este, mayor serán los efectos positivos que se generen. Este argumento lo sustentan apoyándose en el concepto de economía del conocimiento,

que establece que el crecimiento económico no se da por los procesos de producción en masa de equipos, sino que este se genera a través de la producción de ideas, es decir, por medio del capital intelectual o creativo.⁽⁵⁾

El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También hace referencia al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios. Se calcula como el valor actual de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona. La educación, la experiencia y las habilidades de un empleado tienen un valor económico.⁽⁶⁾

Mediante la inversión en capital humano se aumenta la productividad de los factores y se impulsa el progreso tecnológico. Además, invirtiendo en él se pueden obtener múltiples beneficios en otras áreas, como beneficios sociales o científicos, entre otros.⁽⁶⁾

De acuerdo a lo anterior, el concepto de capital humano, de manera amplia, es la mezcla, conjunción y amalgamamiento de conocimiento (tácito y explícito), de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación, aunado a sus valores y a la experiencia que van adquiriendo a través del tiempo en un contexto determinado.⁽⁶⁾

En Cuba, desde el triunfo revolucionario, se ha evidenciado el infinito valor que se le otorga al desarrollo del factor humano y hoy se considera como la principal riqueza que ha fomentado la Revolución.⁽²⁾ El concepto de capital humano se ha interpretado en correspondencia con el fundamento ideológico socialista, por tal motivo existe una voluntad política que sigue una estrategia sobre la educación y el desarrollo científico en busca del progreso humano integral y de una sociedad humanista basada en el conocimiento.⁽¹⁾

Para el país, el concepto de capital humano asumido es derivación del pensamiento de Fidel Castro, quien definió, en el acto de la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, "Capital humano implica no sólo conocimientos, sino también -y muy esencialmente- conciencia, ética, solidaridad, sentimientos verdaderamente humanos, espíritu de sacrificio, heroísmo, y la capacidad de hacer

mucho con muy poco.”^(4,7) Además, y quien en época tan anticipada como en 1960, avizó: “El futuro de nuestra Patria tiene que ser, necesariamente, un futuro de hombres de ciencia, de hombres de pensamiento.”⁽⁸⁾ El concepto de capital humano, asumido de ese pensamiento, comprende economía, ciencia y conciencia ética (valores).⁽⁹⁾

Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito.

Cuesta⁽⁹⁾ considera que:

...el capital humano comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, portados por las personas que trabajan. Comprende ciencia, economía y conciencia ética, como capacidades portadas por las personas de la organización laboral.⁽¹⁾

Un aspecto significativo a resaltar es la estrecha relación entre el capital humano y la preparación académica para la cualificación y especialización de las personas a lo largo de su vida; en el colegio, institutos tecnológicos y universidades. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

Los gobiernos interesados en incrementar el crecimiento potencial de sus economías deben esforzarse para mejorar los capitales locales - físico y humano-, que puedan llevar a cabo la investigación y el desarrollo, así como crear las condiciones para asegurarse de que los centros de ciencia y tecnología tengan vínculos relevantes, efectivos y eficientes con el sector empresarial local.⁽⁵⁾

El talento humano, a través del tiempo se ha transformado en valor para la organización; y esto se ha traducido en calidad de sus servicios y productos, en la

incursión en nuevos mercados, ventas, innovación y utilidades entre otros, son los resultados esperados para crear una ventaja competitiva sostenible.⁽³⁾

El capital humano cubano en salud

La política de formación de los profesionales y los técnicos de la salud en Cuba se ha nutrido de diversas influencias: los estudios relacionados con el impacto del modelo educativo recomendado por Flexner -y su contribución a la consolidación del paradigma biomédico clínico individual y curativo-, el cual se ha mantenido casi inalterable por más de un siglo; la Reforma de Córdoba, Argentina, en 1918, con su marcada proyección social de los diseños curriculares; la Declaración de Alma-Ata, Kazajistán, en 1978; y las reuniones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe; y el pensamiento y la acción de Fidel Castro Ruz. Todas estas contribuciones permitieron perfilar su paradigma, la atención primaria de salud (APS).⁽¹⁰⁾

El proceso de formación de recursos humanos en el sector de la salud ha sido objeto de estudio durante su evolución histórica, el *Dr C. Salas Perea* al respecto enuncia: “La evaluación es el mecanismo regulador del sistema y puede considerarse como el instrumento de control de la calidad del producto resultante del proceso. La eficiencia del proceso docente educativo se expresa en graduados capaces de cumplir con la máxima calidad, el encargo que le plantea la sociedad.”⁽¹¹⁾

Desde el triunfo de la Revolución cubana en el año 1959, el Sistema Nacional de Salud (SNS) cubano se ha ido desarrollando y fortaleciendo progresivamente. Ello reclamó un progreso paralelo del sistema de formación y perfeccionamiento de recursos humanos para la salud.⁽¹¹⁾

La formación de los recursos humanos posibilita prioridades en el SNS, de ahí la necesidad de fortalecer la cualidad y pertinencia del desarrollo profesional y profesoral, lo que brinda particular atención a la educación médica. La concepción actual de cada profesional está forjada en la correcta aptitud ante el trabajo asistencial, docente e investigativo, que permite a su vez elevar el nivel científico

integral de todo profesional, ello justifica la necesidad de una evaluación continua y permanente, que garantice el conocimiento necesario para la toma de decisiones de las autoridades competentes, así como evaluar y demostrar el impacto que ha implicado esta figura profesionalmente preparada.⁽¹¹⁾

Para ello fue necesario fomentar de forma paulatina la creación de una red de centros de educación médica superior en el país. Desde 1976 esta red se encuentra subordinada al Ministerio de Salud Pública (MINSAP) - regida metodológicamente por el Ministerio de Educación Superior (MES)- y se estructura actualmente en 13 Universidades de Ciencias Médicas, 29 Facultades de Ciencias Médicas, 4 Facultades de Estomatología, 1 Facultad de Enfermería, 1 Facultad de Tecnología de la Salud, 3 Facultades de Tecnología y Enfermería y 12 Filiales de Ciencias Médicas.⁽¹²⁾ Existen otras dos universidades: la Escuela Latinoamericana de Medicina, creada en 1999, en la cual se forma gratuitamente a jóvenes de Latinoamérica y el Caribe, África, Asia y los Estados Unidos de América como médicos generales orientados hacia el trabajo en la APS y la Escuela Nacional de Salud Pública, encargada de la formación y el desarrollo del capital humano en la salud pública en la modalidad de posgrado, como doctorados, especialidades, maestrías y otras formas organizativas de la docencia.⁽¹⁰⁾

En este sentido Cuba prioriza la formación de recursos humanos en el sector de la salud para garantizar la cobertura sanitaria a nivel local, territorial y nacional, como una manera de continuar dando respuesta a la cobertura universal de este sistema y a los compromisos internacionales de colaboración médica (tabla 1).⁽¹¹⁾

Tabla 1 - Profesionales de la salud graduados en Cuba, 1959–2020

Carrera	Total
Carrera de Medicina	188 732
Estomatología	31 345
Licenciatura en Enfermería	84 118
Tecnología de la Salud	82 178
Total	389 381

Fuente: Anuario Estadístico de Salud 2021.

La formación que reciben los estudiantes enfatiza en el dominio de habilidades lógico-intelectuales, sensoperceptivas, en la preparación para el enfrentamiento a

situaciones de desastres, la participación activa en la información y educación necesarias para la población, así como en los contenidos dirigidos a la promoción, prevención, atención, rehabilitación y profilaxis higiénico epidemiológica, y en la aplicación del método científico al diagnóstico y solución a los principales problemas de salud. Se desarrolla una interacción dinámica entre la docencia, la investigación, la labor asistencial y las actividades de extensión universitaria, así como en una superación posgraduada constante, la generalización, asimilación, adaptación y transferencia efectiva de conocimientos científicos actualizados, y el fortalecimiento de su vinculación con la comunidad.⁽¹¹⁾

En las carreras de ciencias médicas se fusionó el modelo pedagógico con el modelo sanitario (promoción, prevención, diagnóstico, curación y rehabilitación) y todas mantienen el esquema flexneriano de organización de sus currículos en ciclos: el básico, el básico-clínico, el clínico y la práctica preprofesional; aunque se desarrollan bajo las condiciones históricas particulares de Cuba.⁽¹⁰⁾

Pero la calidad docente depende también de la calidad del claustro en su conjunto. El MES ha establecido en Cuba tres categorías docentes principales: profesor asistente, profesor auxiliar y profesor titular. Existe además la categoría transitoria de instructor, para quienes inician su labor docente. Asimismo, se ha garantizado un sistema para la formación y la superación profesoral, estructurado en curso básico, diplomado, maestría y doctorado, que garantiza el desarrollo científico-pedagógico. Además de la docencia y la asistencia médica, también se estimula la investigación como parte de la formación profesional.⁽¹⁰⁾

Cabe asumir que el incremento de la dotación de capital humano tiene importantes beneficios y repercusiones sociales en la medida en que contar con una población mejor formada amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en su conjunto. Por otro lado, un incremento del capital humano implica un aumento del potencial de crecimiento económico al facilitar el aumento en la productividad de la mano de obra.⁽¹³⁾

Balakrishnan y Vijayalakshmi (2014) consideran que "solo a través de la educación un país puede lograr un desarrollo económico sostenible, con una inversión sustancial en el capital humano".⁽¹⁴⁾

El aprovechamiento, adquisición y comercialización del conocimiento ha servido a las naciones desarrolladas para acrecentar su stock cognitivo y lo vuelve un marco idóneo para seguir en los primeros puestos de la red global de producción.

Educación de posgrado

El MES, 2019, precisa en el Artículo 30:

...la formación académica de posgrado tiene como objetivo la educación posgraduada con una alta competencia profesional y avanzadas capacidades para el desempeño profesional especializado, la investigación, el desarrollo, la innovación y la creación artística, lo que se reconoce con un título académico o un grado científico.⁽¹⁵⁾

En 1962, el MINSAP comenzó la formación de especialistas mediante residencias médicas y estomatológicas, que satisfizo las necesidades de esos momentos. Más tarde, a partir de 1987 se implementó un sistema de educación posgraduada, cuya dirección pasó a ser responsabilidad de las Universidades de Ciencias Médicas.⁽¹⁰⁾ Constituyen formas organizativas del posgrado académico la especialidad de posgrado, la maestría y el doctorado. La Instrucción N° 01 del MES (2018), sella en el Artículo 30, “las normas y procedimientos para doctorado son emitidas por la Comisión Nacional de Grados Científicos.”⁽¹⁵⁾

En la actualidad existen 63 programas de especialidades médicas y estomatológicas, entre los que se destacan por su masividad y el papel que desempeñan en el SNS la Medicina General Integral y Estomatología General Integral. El proceso formativo de estas especialidades es un continuo del pregrado y se desarrolla totalmente mediante la educación en el trabajo dentro de los servicios de salud y la comunidad; además incluye la integración docente-asistencial-investigativa, la utilización del método propio de cada profesión, la educación en el trabajo y la interacción de la universidad médica con la comunidad. En la actualidad, las elevadas matrículas han complejizado esta integración en los escenarios docente-asistenciales (tabla 2).⁽¹⁰⁾

Tabla 2 - Profesionales de la salud graduados según especialidad, 1962-2020

Especialidad	Total
Medicina General Integral	59 959
Medicina Interna	5693
Pediatría	4866
Cirugía General	3114
Ginecología y Obstetricia	4625
Otras especialidades quirúrgicas	10 166
Otras especialidades clínicas	15 327
Especialidades diagnósticas	3735
Especialidades de Salud Pública	2929
Especialidades Estomatológicas	14 098
Especialidades Biomédicas	1977
Especialidades de Enfermería	2679
Psicología de la Salud	105
Especialidades de Tecnología de la Salud	6
Total	129 279

Fuente: Anuario Estadístico de Salud 2021.

El acompañamiento intensivo en la formación académica se refiere a la política de acciones en ejecución por la comunidad universitaria (asesorías, tutorías, diseño y gestión de proyectos investigativos e intervenciones sociales útiles), enlazadora de las capacidades científicas, tecnológicas, innovadoras y sociohumanistas de los profesionales con la solución de problemas socioeconómicos afines al bienestar.⁽¹²⁾

El posgrado es el nivel más alto del sistema de educación en ciencias de la salud, un sistema pluridimensional e ilimitado en los ámbitos ético y humanista, científico y técnico, político e ideológico. A través de un sólido componente pedagógico y a lo largo de la vida de los graduados universitarios, se logra enseñar y aprender siempre, en procesos y programas de formación y superación continuas de sus actores (educandos, profesores, tutores); propiciar competencias profesionales para la prevención, identificación y solución de problemas en la atención médica, la docencia y la investigación; crear capacidades para la innovación y el desarrollo, con una perspectiva proyectiva, colaborativa e integrativa; promover, contextualizar e incorporar el avance de las tecnologías en sentido general, incluidas las de la información y la comunicación, hacia la excelencia académica y la pertinencia integral.⁽¹⁶⁾

Al cierre del año 2021 se reportaron 496 tribunales propios para el II Grado de especialidad en las instituciones de educación superior (IES) adscriptas al MINSAP, que existen en todas las provincias. Se reportaron activos 7063 especialistas de II grado, 327 más que al cierre del primer trimestre de 2021. En la medida que mejora la contingencia sanitaria y se pueda avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procesos, este indicador de desarrollo posgraduado debe incrementarse sustantivamente.⁽¹⁶⁾

En dicho acompañamiento se ejecutan, entre otras tareas, el desarrollo docente investigativo, la preparación teórica-metodológica, los entrenamientos en gestión de proyectos de investigaciones, la construcción y socialización de resultados científicos con salidas en tesis académicas, en particular doctorales de los profesionales de la salud con capacidad de trabajo en redes de programas de desarrollo local, territorial, nacional e internacional.

Al consolidar los datos del 2021, las IES adscriptas al MINSAP reportan activos 1316 doctores en ciencias (Dr. C.), 27 000 294 másteres en ciencias (MS. c.), así como 3 000 152 profesores auxiliares con el segundo grado de la especialidad, 5 000 056 investigadores categorizados, integran el Movimiento de Vanguardia “Mario Muñoz Monroy” 3 000 592 profesionales, ostentan el premio al Mérito Científico 778 profesionales, existiendo un gran potencial en este importante grupo del claustro.⁽¹⁶⁾

La concepción, circulación del conocimiento y provisión de capacidades y competencias en la salud pública cubana se ha visto favorecida por las fuertes interfaces existentes con las universidades, los centros de investigación, una extensa red de hospitales y expertos (consultores) y un capital humano que ha facilitado la vinculación.⁽¹⁷⁾

Hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su capital humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valores agregados y en una notoria ventaja competitiva. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias.⁽¹⁸⁾

El SNS constituye un modelo a seguir según la perspectiva de investigadores y analistas en salud pública. Se basa en la medicina preventiva y brinda servicios, no solo dentro del contexto nacional, sino también a países en desarrollo. También tiene peculiaridades en la estrategia de formación de recursos humanos para la salud, pues las Universidades de Ciencias Médicas pertenecen al SNS con el asesoramiento de los Ministerios de Educación y Educación Superior en el orden pedagógico y metodológico. Toma en cuenta el perfil epidemiológico del país en lugar de atenerse a condicionamientos de mercado y bajo condiciones solidarias, se abre a jóvenes del mundo entero que en otros contextos no pudieran acceder a estudios de este tipo.⁽¹⁹⁾

La gestión del talento humano en una organización está llamada a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso. Así, entonces, desde un punto de vista estratégico, las áreas de gestión del talento humano pueden aportar de manera significativa a los resultados de las empresas mediante la generación y la mantención de las ventajas competitivas, aspecto indispensable para la sobrevivencia y el desarrollo en el mercado.⁽²⁰⁾

Cuba es internacionalmente reconocida por sus éxitos en los campos de la educación y la salud, con un servicio social que supera al de la mayor parte de los países en vías de desarrollo y en ciertos sectores se compara con el de países desarrollados. Desde el triunfo de la Revolución cubana en 1959 y el subsecuente establecimiento de un gobierno unipartidista, el país ha creado un sistema de servicios sociales que garantiza el acceso universal a la educación y a la salud, el cual es proporcionado por el Estado. En la actualidad la prestación social de Cuba es una de las mejores del mundo en vías de desarrollo, como documentan numerosas fuentes internacionales, incluidas la Organización Mundial de la Salud, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otras agencias de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y el Banco Mundial. Cuba supera ampliamente a la vez a América Latina y el Caribe y a otros países con ingreso intermedio en los indicadores principales: educación, salud y salubridad pública.⁽²¹⁾

En la actualidad, en las organizaciones, lo más importante es el capital humano. Por ello, los cursos de capacitación en una organización reflejan la madurez y la actitud de la alta gerencia para su mejora, lo cual se traduce en el crecimiento de la gestión dinámica de las organizaciones. La educación puede alentar al personal de una organización, en línea con los avances de la ciencia y la tecnología, para mejorar la eficiencia en su trabajo. Tener personal calificado resulta imprescindible para que las organizaciones sean competitivas y prolonguen su vida útil.⁽²²⁾

El aprendizaje perpetuo es la forma de lograr una buena posición competitiva a través de estrategias para cualquier objetivo, tiempo y sitio. La acumulación del saber depende de la capacidad de cada persona y aumenta a medida que el conocimiento y las experiencias humanas crecen, se propagan por los sistemas educativos, por las redes de información y comunicación que se ha desarrollado.⁽²³⁾

La Organización Mundial de la Salud subraya entre los logros en este campo: “Cuba es el único país que tiene un sistema de salud estrechamente relacionado con la investigación y el desarrollo en ciclo cerrado. Es esta la dirección correcta, porque la salud humana no puede mejorar si no es con la innovación”. Destaca “los esfuerzos de la dirección de este país para colocar la salud como pilar esencial del desarrollo”. Según la institución, el mundo debe seguir la vía de la Cuba en este campo y sustituir el modelo curativo, menos eficiente y más costoso, por un modelo preventivo: “Deseamos ardientemente que todos los habitantes del planeta puedan tener acceso a servicios médicos de calidad, como en Cuba”.⁽²¹⁾

Cuba muestra organizaciones donde se combinan la investigación científica, la innovación tecnológica y el desarrollo acelerado de nuevos productos con la calidad adecuada, los que se comercializan dentro y fuera del país.⁽²⁴⁾

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030 en Cuba, se establece como uno de los ejes estratégicos el potencial humano, la ciencia, tecnología e innovación.⁽²⁵⁾ Queda recogido que una de las fuentes principales para el crecimiento a nivel internacional ha sido la formación del potencial humano, lo que se sustenta en la relación entre la capacidad de generación de conocimientos y de innovación de un país y su crecimiento y desarrollo económico y social. Es este una de los baluartes que avalan el prestigio alcanzado por Cuba en materia educacional y que hoy se pueda apostar por obtener ganancias productivas que

provenzan de la capacidad innovadora y del desarrollo de actividades intensivas del conocimiento y mayor valor agregado.⁽²⁶⁾

La actividad investigativa de la educación superior está muy vinculada a la sociedad y, por ende, a la demanda del mercado, ejerciendo una fuerza inductora sobre su política científica y el fortalecimiento en la formación de sus recursos humanos que conllevan al adecuado crecimiento de la capacidad de desarrollo, ratificando que la ciencia es una fuerza productiva directa.⁽²⁶⁾

Obviamente, el éxito de cualquier organización se relaciona estrechamente con el desempeño de todas las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación y condición, pues son ellas las que poseen habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores y son estas las que deciden dónde, cuándo y cómo utilizarlos.

Los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas deben identificar el valor que las personas tienen para la organización y tratar de potenciarlos, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano.

Conclusiones

El capital humano constituye el principal activo intangible y tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad. El concepto de capital humano asumido para la práctica de su gestión en Cuba comprende economía, ciencia y conciencia ética. Su importancia radica en que es el componente fundamental de una empresa u organización.

El ser humano, por naturaleza o por educación, tiene las posibilidades de desarrollar habilidades y convertirlas en conocimiento. Al constituir este el más valioso recurso de la salud pública cubana, se debe optimizar su potencial para lograr su satisfacción personal y el beneficio de la organización y como resultado un mayor nivel económico, científico y cultural en el país.

La política educacional cubana en la formación del capital humano para la salud ha estado dirigida a satisfacer las necesidades de la población y del SNS. La formación de los profesionales de la salud es integral y humanista, y se concreta, esencialmente, en los servicios de salud y en la comunidad, se mueve entre la solución de problemas y la identificación de oportunidades.

Referencias bibliográficas

1. Zayas Sabatela MJ, Pérez Somoano RO, Suárez Felipe L. Competencias distintivas de los procesos y las actividades principales de la central termoeléctrica (CTE) "Máximo Gómez Báez". Ciencia Universitaria. 2018 [acceso 31/01/2022];6(1). Disponible en: <https://revistas.unah.edu.cu/index.php/ACUNAH/article/view/1050>
2. Suárez Caimary IL, Bermejo Salmon M, Valle Pérez FL. La gestión integrada del capital humano por competencias, una necesidad en el contexto empresarial estatal actual. Anuario Facultad de Ciencias económicas y empresariales. 2020 [acceso 31/01/2022];2:42-56. Disponible en: <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5153>
3. Terán Bustamante A. El capital humano, la estrategia y el desarrollo y acumulación de capacidades, competencias organizacionales: su impacto en innovación en el sector biofarmacéutico en México. XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. México: Ciudad Universitaria, Asociación Nacional de Facultades y escuelas de Contaduría y Administración; 2013 [acceso: 31/01/2022]. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2013/3.08.pdf>
4. Pérez Fuentes DI, Castillo Loaiza JL. Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Economía, sociedad y territorio. 2016 [acceso 03/03/2022];16(52):651-673. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es
5. Del Río Rama MdC, Maldonado Erazo CP, Álvarez García J, Sarango Lalangui PS. Capital Humano vs. Gestión del Talento en las Universidades. Revisión

- Bibliométrica. Revista Espacios. 2017 [acceso 03/03/2022];38(55). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
6. Soledispa Cañarte BJ, Alfonso Porraspita D. La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. Rev. Avances. 2018 [acceso 16/03/2022];20(2):153-66. Disponible en: <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/342/1242>
7. Fidel Castro Ruz. Fidel: Soldado de las Ideas. [Discurso pronunciado por el Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz en el acto con motivo de la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, 20 de agosto de 2005, Teatro Karl Marx]. La Habana: Cubadebate; 2005 [acceso: 16/03/2022]. Disponible en: <http://www.fidelcastro.cu/es/discursos/discurso-pronunciado-en-el-acto-de-la-primera-graduacion-de-la-escuela-latinoamericana-de>
8. Fidel Castro Ruz. Fidel: Soldado de las Ideas. [Discurso de Fidel Castro pronunciado en el Acto Celebrado por la Sociedad Espeleológica de Cuba; 15 de enero de 1960; Academia de Ciencias], La Habana: Cubadebate; 1960 [acceso 16/03/2022]. Disponible en: <http://www.fidelcastro.cu/es/citas-sobre/Ciencia%20y%20T%C3%A9cnica>
9. Cuesta Santos A, Valencia Rodríguez M. Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. Ingeniería Industrial. 2018 [acceso 03/03/2022];39(2):135-45. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000200135&lng=es&tlng=es
10. Vela Valdés J, Salas Perea RS, Quintana Galende ML, Pujals Victoria N, González Pérez J, Díaz Hernández L, et al. Formación del capital humano para la salud en Cuba. Rev Panam Salud Pública. 2018 [acceso 16/03/2022];42. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2018.v42/e33>
11. Valdés Roque Y, González Ponce de León RS, López Suárez A, Salazar Duany Z, Cívico Montero H. La formación académica en salud reflejada en los egresados de la ELAM y su vínculo con la teoría Educación Avanzada. Panorama Cuba y Salud. 2018 [acceso 16/03/2022];13(Especial):18-321. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181cp.pdf>
12. Ministerio de Salud Pública. Dirección de Registros Médicos y Estadísticas de Salud. Anuario Estadístico de Salud 2020. La Habana: Minsap; 2021 [acceso

16/03/2022]. Disponible en: <https://files.sld.cu/bvscuba/files/2021/08/Anuario-Estadistico-Espa%C3%B1ol-2020-Definitivo.pdf>

13. De La Hoz Marengo DM, Grisales De Arco AC. Relación entre el desarrollo del capital humano y la competitividad en la empresa D&D S.A.S. [Tesis Doctoral como requisito para optar el título de Especialistas en Desarrollo Humano y Organizacional]: [Colombia]. Universidad Simón Bolívar, Instituto de Posgrado; 2021 [acceso: 30/03/2022] Disponible en: <https://n9.cl/5gh7s0>

14. Vallejo Espinoza VS, Portalanza Chavarría A. Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. Rev. PODIUM. 2017 [acceso 16/03/2022];(1 Extra):145-68. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>

15. Durand Rill R. Acompañamiento intensivo en la formación académica de profesionales de la salud: innovación social para el desarrollo doctoral. 2021 [acceso 16/03/2022];17(3):06-529. Disponible en: <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/2671/5194>

16. Ministerio de Salud Pública. Dirección General de Docencia Médica. Dirección Nacional de Posgrado. Informe de Balance Año 2021. La Habana: Minsap: 2022

17. Romero Arriado J, López Toache V, Martínez De Ita ME. El capital humano en México en el marco de la economía basada en el conocimiento: una revisión a los indicadores de ciencia y tecnología. Economía Coyuntural. 2018 [acceso 03/03/2022];3(1):02-36. Disponible en:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222018000100002&lng=es&tlng=es.

18. Montoya Agudelo CA, Boyero Saavedra MR. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro". 2016 [acceso 03/03/2022];20(2):1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>

19. Gálvez González AM, González López R, Álvarez Muñoz M, Vidal Ledo MJ, Suárez Lugo NC, Vázquez Santiesteban M. Consideraciones económicas sobre la salud pública cubana y su relación con la Salud Universal. Rev Panam Salud Pública. 2018

- [acceso 03/03/2022];42. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34594>
20. Pantoja Kauffmann G. Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios. 2019 [acceso 03/03/2022];(87):13-26. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441>
21. Lamrani S. El sistema de salud en Cuba: origen, doctrina y resultados. Études caribéennes. 2021;7. DOI: <https://doi.org/10.4000/etudescaribeennes.21413>
22. Silva Rodríguez de San Miguel JA. La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.; 2018 [acceso 03/03/2022]. Disponible en: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
23. Cuesta Santos A. Gestión del talento humano y del conocimiento. 2da. ed. México: ECOE ediciones; 2017 [acceso 03/03/2022]. Disponible en: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
24. Cadalzo Díaz Y, Caballero Torres I, Becerra Alonso MJ. La gestión de capital humano en empresas del sector biotecnológico cubano. Ingeniería Industrial. 2017 [acceso 03/03/2022];38(1):18-31. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000100003&lng=es&tlng=es
25. Ricardo Herrera L, Velázquez Zaldívar R, Torralbas Blázquez AL. Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. Ingeniería Industrial. 2018 [acceso 08/03/2022];39(3):237-49. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000300237&lng=es&tlng=es.

26. Concepción Toledo DN, González Suárez E, Nerey Mesa CJ. La gestión del capital humano para el desarrollo empresarial desde el vínculo con la universidad. I Evento Científico Internacional "Por un desarrollo social y cultural sostenible en el siglo XXI" 2019. Cuba: Contraloría General República de Cuba; 2019 [acceso 08/03/2022]. Disponible en: <https://www.contraloria.gob.cu/sites/default/files/investigacion/2019-11/La%20gesti%C3%B3n%20del%20capital%20humano.pdf>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.