

**La dirección frente a algunos hábitos y errores**

Los malos hábitos que perturban el adecuado desenvolvimiento de las tareas deben ser objeto de la atención de los dirigentes (directivos o jefes), sobre todo en las unidades intermedias y de base.

Uno de los hábitos censurables es la impuntualidad. Desde temprana edad adquirí el hábito opuesto. Fue algo espontáneo, me rodeaban personas adultas puntuales, en la familia y mis maestros. Mis buenos aprendizajes en esa etapa de vida se fijaron todo, no los he perdido. Parece que hábito como la puntualidad no se adquieren de modo espontáneo en los adultos.

Hoy predomina la impuntualidad. Este mal hábito debe ser combatido principalmente por los cuadros de dirección. En primer lugar con el ejemplo.

La impuntualidad ocasiona pérdida de tiempo (reuniones o citas que no empiezan a la hora prevista), es faltar el respeto a los que esperan, así como, en una reunión explicar al que llega tarde lo que ya se ha tratado.

Es frecuente hoy ver que las oficinas públicas y comercios no inician su trabajo a la hora establecida y terminan su labor antes del tiempo indicado. El transporte público pocas veces cumple su horario, incluso la aviación comercial.

Observo impuntualidad en el horario de trabajo de los consultorios de médico y enfermera de la familia. Y en consultas externas de hospitales.

Otro extenso capítulo de hábitos censurables son el uso y abuso del lenguaje soez, también hablar a gritos; el vestuario incorrecto (importante en los profesionales y técnicos de la salud).

Y aunque pueden añadirse otros sólo menciono uno más, el hábito de fumar, que burla millares de advertencias de prohibición y que en los servicios de salud está prohibido por Resolución Ministerial, que buen número de trabajadores de la salud no cumplen.

Además de estos hábitos, que tal vez algunos consideren algo trivial, veamos algunos errores que siempre son graves e intolerables.

En primer lugar el más combatido que es el más extendido, la corrupción. La tarea prioritaria de los dirigentes (cuadros, jefes, directivos) es la lucha contra la corrupción. En todas sus formas, que son diversas: el robo de dinero o productos, robo al estado o a las personas (mercados), traficar con medicamentos escasos, con alimentos y otras mercancías, el tráfico de influencias (amiguismo, nepotismo). Son delitos que deben ser denunciados y sancionados duramente.

La honestidad es un elevado valor moral, tiene su base en los principios éticos de la persona. Debe ser estimulado, reconocido por los dirigentes y también es tarea de directivos vigilarla. A veces una vida larga de una persona honesta se pierde ante una debilidad inesperada. Por eso considero la vigilancia y el apoyo a la honestidad una medida preventiva de la corrupción.

Todo esto es aplicable a los directivos, de los de más nivel, a los de niveles intermedios y de base.

Otros errores que deben combatirse y que en general no son juzgados y sancionados en tribunales, pero sancionables moralmente por las administraciones, o sea por los jefes, son las diversas discriminaciones: por el color de la piel, la orientación sexual, el género, la edad (60 y +), la pobreza, las religiones minoritarias...

Si observamos atentamente, las descubrimos, además es deber de todos y primero de los directivos combatirlas.

La discriminación racial o por el color de la piel ha sido la más extendida y agresiva en nuestra historia, desde que llegaron los falsos descubridores en 1492 y sometieron como conquistadores a los cubanos que ya habitaban en estas tierras, a los que llamaron indios y exterminaron (genocidio), la más criminal de las discriminaciones que con esa misma fuerza aplicaron después a la población negra que trajeron esclavizada oficialmente para suplir a los aborígenes. Esta segunda ola genocida tuvo una tercera, contra los chinos "contratados". Toda esta cruel discriminación planeada, organizada y dirigida por la clase dirigente de piel blanca. Por los cuadros del colonialismo y la emergente burguesía criolla blanca.

Desde la abolición de la esclavitud y en la república burguesa neocolonial se aliviaron las crueles condiciones mencionadas, pero una dura discriminación continuó. Empezó a combatirse a fondo con el triunfo de la Revolución, y a la cabeza de esta batalla Fidel.

Hoy las leyes nos igualan a todos, pero esta discriminación no ha desaparecido. Búsquese que la encontrarán. A veces en frases tan sutiles como hablar de la "gente de color". Cuando oigo esa expresión también me hago el tonto y pregunto ¿de qué color? El que usa la frase está pensando que un negro (o no blanco) es distinto.

La política de la Revolución es clara al respecto, pero las ideas no cambian sólo por decisiones políticas que son importantes, que educan, como pueden y deben hacer en este campo los científicos y sobre todo los directivos vigilando atentamente que no se practique la discriminación racial.

Al respecto recomiendo la lectura del libro "Elogio de la altea o las paradojas de la racialidad", de la autoría de Zuleica Romay una intelectual, dirigente, mujer y negra que prestigia la ciencia cubana y combate la discriminación racial con valor y acierto.

También sería oportuno que los directivos repasaran el tema de la homofobia. El trabajo del Centro de Educación Sexual ha sido y es relevante. El liderazgo de Mariela Castro Espín decisivo en los avances logrados, pero este es otro camino largo y necesita mucho de la conducta consecuente de los directivos, particularmente importante en los sectores salud y educación.

Estas son las ideas básicas que me ha sugerido la invitación a escribir sobre tareas que necesariamente deben encarar los directivos o cuadros y que aparecen en sus prioridades desplazados por asuntos económicos, de recursos humanos, innovación tecnológica y otras muchas.

Francisco Rojas Ochoa

Profesor, Escuela Nacional de Salud Pública