

Es usted tecnológicamente competente

Comentario: Nery Suárez Lugo. Lic. en Psicología, Doctora en Ciencias Económicas, Profesora e Investigadora Titular de la Escuela Nacional de Salud Pública.

La competencia tecnológica se integra a la problemática de la formación de recursos humanos en estos tiempos como uno de sus aspectos fundamentales.

No basta con ser un profesional graduado ayer o hace años para encontrarse indefenso ante los nuevos avances tecnológicos que día a día simplifican los procesos de gestión, pero hacen más complejas las competencias que se requieren para desempeñar estos cargos.

En el artículo se refleja esta problemática desde la perspectiva de la economía de mercado en la que se señala como la "pérdida de oportunidades de negocios en gran medida está determinada por la incapacidad de directivos o empleados de entender nuevas tecnologías derivado de la falta de conocimientos"

La competencia tecnológica no se limita a conocer, ni tampoco a comprender sino a usar y saber aplicar esas innovaciones. A esto se une la necesidad de que todos en la empresa dispongan de una cierta homogeneidad en el *saber y saber hacer* para poder ser comprendidos subordinados y jefes, jefes y subordinados, para hablar un mismo lenguaje y transitar a una cultura organizacional que tenga en su centro la apertura a las nuevas tecnologías.

Si miramos hacia adentro y nos centramos en nuestro Sistema Nacional de Salud encontramos con complacencia como ambos elementos han sido considerados.

En primer lugar, el Sistema de Superación y Preparación de los Cuadros y Reservas del Sistema Nacional de Salud, tiene como premisa incluir a todos los cuadros y reservas de los diferentes niveles para lograr la homogeneidad en el conocimiento y en segundo lugar incluye materias que tienen que ver con el desarrollo de la dirección moderna en cuanto incorpora las tecnologías gerenciales más actuales y la gestión de la información y el conocimiento. Tiene también el propósito de desarrollar habilidades en los directivos que vayan a la búsqueda constante de lo nuevo y encontrar la respuesta a los problemas a partir de la innovación y la contextualización a sus escenarios de acción.

Minaras que el autor del artículo señala la necesidad de "inversión de tiempo y dinero por parte del empleado" para su preparación, en Cuba se ofrece la oportunidad de recibir la preparación sin hacer uso de los recursos personales porque para nuestra sociedad es fundamental la formación del capital humano. Se considera una inversión porque los resultados en la mejora de la gestión van a tener una repercusión social.

Leer el artículo y reflexionar sobre él, ofrece la posibilidad de ver dónde estamos y que tenemos.