

Gestión de los recursos humanos jóvenes en el contexto socioeconómico y demográfico cubano actual

Management of young human resources in the current Cuban socio-economic and demographic context

Maricela de Armas Sáez^{1*}

Yaser Álvarez Romero²

Marianela Ballesteros Hernández¹

¹Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Facultad de Medicina. Departamento de Ciencias Básicas Biomédicas. Cuba.

² Instituto de Enseñanza Superior del Minint de la Región Central "General de Brigada Luis Felipe Denis Díaz". Cátedra de Derecho. Villa Clara. Cuba.

* Autor para la correspondencia. Correo electrónico: fredesvindamas@infomed.sld.cu

RESUMEN

Cuba posee numerosos y valiosos recursos laborales los que se encuentran hoy impactados por procesos demográficos y socioeconómicos que atentan contra sus fortalezas. El tema del envejecimiento poblacional abarca múltiples aristas desde las cuales se puede actuar en el contexto universitario; una de ellas es fortalecer el trabajo formativo con los recursos <http://www.revedumecentro.sld.cu>

humanos jóvenes. Actualmente se renuevan los métodos y estilos de dirección empleados, por lo que se requiere la inserción de nuevas formas de gestión de este recurso, más adaptadas al momento, pero que permitan una adecuada preparación como profesionales y directivos, capaces de garantizar la continuidad de los logros alcanzados y la obtención de nuevos resultados.

DeSC: recursos humanos en salud; administración de personal; adulto joven; educación médica.

ABSTRACT

Cuba has numerous and valuable labor resources that are currently impacted by demographic and socioeconomic processes that undermine their strengths. The issue of population aging includes multiple areas from which one can act in the university context; one of them is to strengthen the training work with young human resources. At present, the methods and management styles used are renewed, that is why it is necessary to insert new forms of management of this resource, more adapted to the moment, that allow an adequate preparation as professionals and managers, able to guarantee the continuity of the achievements and obtaining new results.

MeSH: health manpower; personnel management; young adult; education, medical.

Recibido: 03/04/2019

Aprobado: 28/05/2019

El envejecimiento, entendido por el aumento de la proporción de la población de 60 años y más con respecto al total, constituye un proceso irreversible e indicativo de avance social. En Cuba, según las proyecciones, se espera que el 31 % de sus habitantes se encuentre por

encima de los 60 años en el 2030. Esto, si bien constituye logro en materia de población, deviene reto de gran alcance en materia de seguridad social, sostenibilidad económica y desarrollo de los sectores de salud y servicios en general.⁽¹⁾

El índice de envejecimiento poblacional en el país ha transitado desde un 11,3 % de personas de 60 años y más desde 1985 hasta un 20,1 % en el 2017. En ese año, Cuba contaba con 2 251 930 individuos en estas edades y la provincia Villa Clara con 183 779. Esta provincia resulta la de población más envejecida con un índice de 23,4 % y su municipio Placetas resalta como uno de los que cuenta con más personas envejecidas con un índice de 25,2 %.⁽²⁾

Cuba posee numerosos y valiosos recursos laborales los que se encuentran hoy impactados por procesos demográficos y socioeconómicos que atentan contra sus fortalezas, entre ellos el decrecimiento perspectivo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Se esperaba que la población laboralmente activa disminuyera de forma sostenida a partir de 2018; aunque resulta ventajoso que existe un nivel reconocido de calificación y/o capacitación laboral.⁽¹⁾

Según Aja Díaz et al.⁽¹⁾ los centros laborales deben incluir acciones en sus estrategias para enfrentar el reto que impone el envejecimiento poblacional. Este tema abarca múltiples aristas desde las cuales se puede actuar en el contexto universitario. Una de ellas es la necesidad de incorporar el abordaje de esta temática en el pregrado e implementar cursos de posgrado,⁽³⁾ otra es fortalecer el trabajo formativo con los recursos humanos jóvenes, por ser esta generación la que continuará los logros alcanzados; en ellos descansa la tarea de obtener nuevos resultados, además de constituir una etapa donde los fenómenos sociales pueden ser muy impactantes en las decisiones del proyecto de vida, en el que no está ajeno el contexto laboral.

Uno de los mejores indicios de una buena política de recursos humanos es la permanencia del personal en la organización, en especial cuando se acompaña de la participación y dedicación de las personas. El mercado de recursos humanos es un reflejo del mercado de trabajo por lo que la fluctuación laboral no es una causa, sino una consecuencia de fenómenos internos o

Santa Clara jul.-sep.

externos que condicionan la actitud y el comportamiento, positivo o negativo, de los trabajadores.⁽⁴⁾

Los fenómenos externos pueden ser: las situaciones de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, una coyuntura económica favorable o desfavorable a la organización, variadas oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etc. Entre los internos se encuentran: la política salarial, la política de prestaciones, tipo de supervisión que se ejerce sobre el personal, oportunidades de crecimiento profesional, tipo de relaciones humanas, condiciones físicas de trabajo, moral del personal, cultura organizacional, política de reclutamiento y selección de recursos humanos, criterios y programas de capacitación de recursos humanos, política disciplinaria, criterios de evaluación del desempeño y el grado de flexibilidad de las políticas en la organización.⁽⁴⁾

La fluctuación laboral puede ser real según el número de bajas ocurridas en la organización en un período determinado, o potencial expresada en el deseo de cambiar de trabajo. Cuesta Santos⁽⁵⁾ revela la relación de la percepción de las perspectivas unidas a la satisfacción y fluctuación laborales, y ha observado lo siguiente: baja productividad o desempeño-insatisfacción, laboral-fluctuación, potencial-indisciplina, laboral-fluctuación real. Por tanto, la fluctuación potencial es más dañina que la fluctuación real, pues conspira contra el buen clima laboral.

En Cuba los recursos laborales se encuentran impactados por procesos demográficos y socioeconómicos. Las migraciones tanto internas como externas han incidido en su distribución ramal y territorial, y en su cantidad y calidad; las internas, por la existencia de espacios económicos ventajosos, como el mixto, el privado o por cuenta propia y el estatal reanimado que atraen fuerza de trabajo, y de otros desventajosos como el estatal no reanimado; las externas, porque afectan fundamentalmente el segmento más joven y el mejor calificado de los recursos laborales.⁽¹⁾

En cuanto a la situación ocupacional de los jóvenes en América Latina, se manifiestan importantes diferencias de un país a otro; sin embargo, hay cuatro aspectos que describen de forma resumida sus dimensiones y complejidades: educación, empleo, políticas públicas y valor trabajo.⁽⁶⁾

A pesar de que el trabajo se encauza bajo la regulación y protección estatal como un derecho y deber protegido constitucionalmente, en Cuba la voluntad política no ha sido condición suficiente para lograr una inserción satisfactoria para muchos jóvenes, similar a la región latinoamericana. Entre las problemáticas juveniles actuales hay cuestionamientos en cuanto a la socialización laboral, al valor trabajo, el interés por realizarlo, la productividad y la laboriosidad. En esta población se manifiestan con mayor fuerza las contradicciones propias del empleo, como las expectativas individuales y las posibilidades de satisfacción real mediante el salario en el sector estatal, la discrepancia entre el nivel educativo y la ocupación desempeñada, la movilidad de profesionales a sectores reanimados de la economía que requieren de menor calificación como los servicios y la emigración al exterior de fuerza de trabajo calificada en edad laboral activa.⁽⁶⁾

El sector de la salud no está exento de esta situación. La voluntad política del país es factor ampliamente reconocido como decisivo para transformarlo y alcanzar su excelencia, a diferencia de los países desarrollados donde se promueve el elitismo profesional y su enriquecimiento, e impiden que los habitantes económicamente desposeídos accedan a estudiar carreras médicas; sin embargo, el flujo migratorio del personal de salud tiene una fuerte influencia en los procesos de formación y superación profesional y en los paradigmas que para ello se asumen.⁽⁷⁾

Es objetivo de los autores expresar que en el contexto de la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara existen numerosos jóvenes ávidos de lograr su desarrollo profesional; de ahí que se debe estimular y propiciar su preparación científica y la consolidación de valores durante la formación de especialistas o a través de cursos de posgrado de elevado nivel científico, así como en la formación de másteres y doctores en ciencia que permitan optimizar la gestión de

estos recursos y sean los garantes de la continuidad de los logros obtenidos, convirtiéndose en el relevo necesario de los profesionales ya envejecidos.

Las particularidades del contexto laboral cubano y la situación demográfica actual comentada previamente, conllevan a que los recursos humanos jóvenes requieran de especial atención. Las iniciativas para aumentar su participación económica deben buscar nuevos atractivos que suplan las necesidades de estas generaciones.⁽⁶⁾ Las organizaciones laborales requieren de un aumento en el nivel de gestión del capital humano, con mejoras en las condiciones de trabajo, la estimulación, en el diseño de la organización del trabajo por equipos flexibles y proyectos, junto a un significativo empuje en la formación por competencias laborales.⁽⁸⁾

En resumen, las universidades de ciencias médicas tienen la misión de formar las nuevas generaciones para asumir las circunstancias laborales actuales; se precisan nuevas formas de gestión de recursos humanos más adaptados a los nuevos tiempos, pero que permitan una adecuada preparación de los jóvenes como profesionales y directivos del sector de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aja Díaz A, Rodríguez Gómez G, Albizu-Campos Espiñeira JC, Catasús Cervera S, Martín Romero JL, Herrera León L, et al. La población cubana. Tendencias actuales y perspectivas. CEDEM Novedades en Población [Internet]. 2012 [citado 16/05/2018];8(15):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.novpob.uh.cu/index.php/NovPob/article/view/185/218>
2. Anuario Estadístico de Cuba 2017. [Internet]. La Habana: Oficina Nacional de Estadística e Información; 2018 [citado 18/05/2018]. Disponible en: <http://www.one.cu/aec2017/03%20Poblacion.pdf>
3. De Armas Sáez M, Ballesteros Hernández M. Fisiología del envejecimiento: contenido de estudio imprescindible en la formación del médico cubano. EDUMECENTRO [Internet]. 2017 [citado 18/05/2018];9(3):[aprox. 5 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000300021

4. Chiavenato I. Subsistema de provisión de recursos humanos. En: Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ed. México D.F: Ed. McGraw-Hill Interamericana; 2011.
5. Cuesta Santos A. Planeación estratégica de RH y optimización del capital humano. En: Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. 3ed. La Habana: Editorial Félix Varela; 2010.
6. Ortega Carulo D. Los recursos laborales jóvenes en América Latina y el caso de Cuba. CEDEM Novedades en Población [Internet]. 2016 [citado 16/05/2018]; (24): [aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v12n24/rnp11216.pdf>
7. Reinoso Medrano T, Tamarit Díaz T, Pérez Hoz G. La formación de recursos humanos en salud necesarios para el mundo y los paradigmas vigentes. Educ Med Super [Internet]. 2012 [citado 18/05/2018]; 26(4): [aprox. 7 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400015&lng=es
8. Cuesta Santos A. Capital humano: contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. Ingeniería Industrial 2018; 34(2): 135-45.

Declaración de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Maricela de Armas Sáez: coordinadora de la publicación, aportó la idea de su realización además del ajuste de la temática a los intereses de la revista.

Yaser Álvarez Romero: aportó toda la teoría de la gestión de los recursos humanos en el contexto actual, de acuerdo con el análisis de la bibliografía.

Marianela Ballesteros Hernández: contribuyó en la redacción del artículo y al ajuste a las normas de publicación.

Este artículo está publicado bajo la licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)