



TENDENCIAS Y ENFOQUES ACTUALES DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL EN LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN HOSPITALES.

Dra C. Yunelsy Ortiz Chávez

Ingeniera Industrial, Doctora en Ciencias Técnicas, Profesora Auxiliar Universidad de Holguín

Dr C Roberto Guillermo Rodríguez Córdova

Ingeniero en Minas, Doctor en Ciencias Económicas, Profesor Titular Universidad de Holguín

Dr. Manuel Antonio Bellas Vila

Doctor en Medicina, Especialista en Otorrino, Profesor Asistente de la Universidad de Ciencias médicas Celia Sánchez Manduley de Manzanillo, Cuba.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Yunelsy Ortiz Chávez, Roberto Guillermo Rodríguez Córdova y Manuel Antonio Bellas Vila (2018): "Tendencias y enfoques actuales de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (octubre 2018). En línea

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/10/recursos-humanos-hospitales.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/10/recursos-humanos-hospitales.html)

RESUMEN

Las organizaciones actuales deben trazarse como objetivo estratégico desarrollar un personal de alta competencia comprometido con la protección medioambiental, debido a la vital importancia de esta temática, para lograr la supervivencia de la humanidad en la contemporaneidad. Por tal motivo, las Instituciones Hospitalarias en Cuba, específicamente en el municipio de Holguín, presentan la necesidad de mejorar su desempeño ambiental a través de la formación de sus trabajadores, por ser factores claves en el logro del éxito organizacional.

El presente artículo tiene como objetivo valorar las tendencias y enfoques actuales de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en instituciones hospitalarias en el municipio de Holguín que permita mejorar el desempeño ambiental de la organización.

Con la realización de la investigación se obtuvieron como principales resultados definir los componentes de la dimensión ambiental de la formación de los recursos humanos, a partir de los cuales se formularon estrategias de mejoras para lograr su integración en la formación e los recursos humanos.

Palabras claves: formación, dimensión ambiental, recursos humanos, hospitales

Summary

The current organizations should be traced as strategic objective to develop a personnel of high competition committed with the environmental protection, due to the vital importance of this thematic one, to achieve the humanity's survival under the existent conditions. For such a reason the Hospital Institutions in Cuba, specifically the municipal of Holguín, presents the necessity to improve its environmental acting through the formation of its workers, to be key factors in the achievement of the organizational success.

The present investigation continues as objective to develop a procedure to integrate the environmental dimension in the formation of the human resources in hospital institutions the municipal of Holguín that it allows to improve the environmental acting of the organization.

With the realization of the investigation they were obtained as main results to detect the existent problems in the environmental dimension of the formation of the human resources, starting from which strategies of improvements were formulated to achieve its integration.

Key words: formation, environmental dimension, human resources, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios que se producen en los planos económico, político, social, ambiental y tecnológico a escala mundial imponen a las organizaciones el reto de elevar su competitividad. Las repercusiones de estos cambios en los recursos humanos redundan en la necesidad de utilizar estrategias para lograr un recurso humano competente y comprometido. Se afirma que dentro de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones la formación se considera la variable estratégica que convierte al personal en la ventaja competitiva esencial (Cuesta Santos, 2014).

En la temática han investigado especialistas como Harper y Lynch (1992), Chiavenato (1999), Fiol (2000), Marrero Fornaris (2002), Casimiro Lubalo (2007), Sánchez Rodríguez (2007), Borges de Carvalho (2007), Pineda Herrero (2007), Cuesta Santos (2014), Esquivel García (2014) y Leyva del Toro (2016), quienes consideran la formación como el proceso educativo y continuo que tiene como objetivo desarrollar conocimientos, técnicas, actitudes, habilidades y valores en el individuo según sus necesidades y los objetivos de la organización.

Para hacer frente a los cambios del entorno que se manifiestan en los momentos actuales se plantea que el tratamiento de la dimensión ambiental es relevante en este proceso, y en ello se destacan en el plano internacional autores como Vega Mora (2013), Fernández Guzzo (2013), De Conto (2013), Maciel Leme (2013), Fazenda Augusto (2015), y en el ámbito nacional Parra Villanueva (2010), Vilariño Corella (2012), Cuesta Santos (2014), Esquivel García (2014) y Mendoza-Ramírez (2016).

La dimensión ambiental según la Estrategia Nacional de Educación Ambiental (2016-2020) "es un proceso educativo, de investigación, o gestión o de otra índole, se expresa por el carácter sistémico de un conjunto de elementos que tienen una orientación ambiental determinada; expresada a través de los vínculos medio ambiente-desarrollo, los que consecuentemente

están interconectados, y donde las funciones o comportamiento de unos actúan y pueden modificar el de los otros”.

En las organizaciones la dimensión ambiental está estrechamente relacionada con la formación de los recursos humanos. Según Nápoles Villa (2009), se debe fomentar la existencia de valores sociales, culturales y ambientales encaminados al uso racional de los recursos en pos de alcanzar la superioridad de la organización.

A partir de lo planteado la autora considera que la dimensión ambiental en la formulación de los recursos humanos está enfocada a los elementos interrelacionados que se deben tener en cuenta en el puesto de trabajo para un mejor desempeño en el mismo dirigidos a la protección ambiental.

La integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos ha sido tratada por varios especialistas y organizaciones,¹ estos estudios plantean que se integra esta dimensión en algunos elementos² de la formación (tecnología, competencias, estructura organizativa) y consideran importante la evaluación de la integración. Sin embargo, se manifiestan limitantes como:

- los mayores resultados se encuentran en las instituciones educacionales y no en el ámbito de las organizaciones de manera general

- las enfocadas a la formación de los recursos humanos en las organizaciones no integran la dimensión ambiental en la formación de manera explícita, la integración se realiza de manera parcial en algunos elementos del proceso; y

- no se declaran de manera explícita instrumentos y métodos que faciliten la integración de la dimensión ambiental, y carecen de formas de evaluación de la misma que comprueben su eficacia.

Para corroborar lo antes planteado en el contexto nacional se realizó un estudio por la autora a 30 organizaciones del territorio holguinero, donde se pudo comprobar que el 100% de estas consideran de gran importancia la dimensión ambiental en la formación. Sin embargo, se obtuvo que solo se trabaja en el 47%, y se destacan los hospitales del territorio como las organizaciones de menores resultados en el trabajo (15%). Se puede plantear que los estudios realizados en este campo actualmente son de suma importancia.

Por otro lado, al Cuba encontrarse inmersa en el proceso de perfeccionamiento del sector de salud como parte de la implementación de *los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución* (2011), actualizados en 2017, específicamente 99, 101, 102, 104, 105, 107 y 128. Donde se referencia la formación del personal como una de sus prioridades y el tratamiento de la dimensión ambiental. Además, se plantea en el *Plan Nacional de Desarrollo Social hasta el 2030* un eje estratégico vinculado al potencial humano, ciencia, tecnología e

¹ Witt Vicent (1990), Novo (1997), Coya GM (2000), Astiar (2008), Componogora Silviamar (2009), Fernández de Mancebo (2013), Vega Mora (2013), Fernández Guzzo (2013), De Conto (2013), Maciel Leme (2013), Betto (2015) y Fazenda Augusto (2015), en el ámbito nacional resaltan: Figueroa Hernández (1995), Ley 81 de Medio Ambiente (1997), Romero Cuevas (2002), Vento Carballea (2007), Roque Molina (2007), Fernández Iribar (2008), Rodríguez Córdova (2012), Isacc Godínez (2012), Vilariño Corella (2012), Gallardo Milanés (2013), Santos Abreu (2013), Ochoa Ávila (2014), Estrategia Nacional Ambiental (2011-2015; 2016-2020), Estrategia Nacional de Educación Ambiental (2011-2015; 2016-2020), Mendoza-Ramírez (2016), Hernández-Barrera (2016) y Ricardo Cabrera (2016).

² elementos: característica distintiva donde se manifiesta la integración. Ortiz Chávez, 2010.

innovación, donde se expresa la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos como una necesidad.

Los hospitales son organizaciones caracterizadas por las continuas especializaciones médicas, la incorporación de nuevos conocimientos interdisciplinarios, equipos de alta complejidad tecnológica, incrementos de servicios médicos, la diversidad de riesgos ambientales, biológicos u otros, así como su estructura organizativa en cuanto a la formación de los recursos humanos, que presenta una alta diversidad de especialidades, lo que implica un reto para la formación de sus trabajadores.

De acuerdo con estudios realizados en hospitales en el ámbito internacional según Pereda Marín (2004), Nemathaga (2008), Sawalem M. (2009), Ulloa Enríquez (2012), Calderón (2014), Fazenda Augusto (2015) y en el nacional por López Núñez (2008), Rodríguez Morales (2011), Márquez León (2013), Ortíz Chávez (2015b), la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en los momentos actuales evidencia muestras de avances. Estos son la existencia de documentación legal para el proceso, proyección estratégica de la institución y gestión de riesgos ambientales.

Sin embargo, se manifiestan insuficiencias como desconocimiento de la dimensión ambiental integrada a su cargo en los trabajadores en las diferentes categorías ocupacionales, no existen procedimientos referentes a la dimensión ambiental, insuficientes cursos sobre el tema, así como se carece de formas de evaluación, por lo que no se puede tener una valoración de la eficacia de la integración de esta dimensión en la formación de los recursos humanos.

Estas afirmaciones se corroboran en un estudio preliminar en tres hospitales provinciales de Holguín investigados (Ortíz Chávez, 2010), de estudios previos del Ministerio de Ciencia e Innovación Tecnológica y Medio Ambiente³ y el Ministerio de Salud Pública⁴ en los que se evidencia un desconocimiento por parte de los trabajadores respecto a la dimensión ambiental, la falta de integración de esta dimensión en la formación por la dirección y el personal de recursos humanos, así como la carencia de herramientas e indicadores para evaluar la eficacia de la integración según las variables que componen la formación de los recursos humanos.

En el estudio realizado se evidenció que el 69% de los trabajadores no presenta dominio de la dimensión ambiental según su cargo u ocupación en los hospitales, que se manifiesta en: insuficiente dominio de la tecnología utilizada y su impacto en el ambiente, escasos conocimientos de los trabajadores en los aspectos ambientales del puesto de trabajo, desconocimiento de la documentación ambiental necesaria para el puesto de trabajo, insuficientes cursos sobre la dimensión ambiental y la incorporación de esta dimensión en los existentes (en 2009-2010 solo cuatro cursos trataban la dimensión ambiental en los tres hospitales y del 100% de los impartidos solo el 20% incorpora la dimensión ambiental).

Como conclusión según los resultados obtenidos que los hospitales del municipio de Holguín están tratando la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos

³ Informe de capacitación ambiental de las entidades contaminantes de la provincia de Holguín. CITMA (2010-2016).

⁴ Cumplimiento de la estrategia ambiental de los hospitales en Holguín (2010-2016). Salud Provincial Holguín. MINSAP

humanos de forma implícita y parcial e influyen en el aumento de las incidencias ambientales en el entorno. Esta situación está basada esencialmente en la falta de una concepción teórico-metodológica que facilite la integración y la evaluación de su eficacia, lo que constituye la situación problemática.

De aquí se deriva un **problema científico** para resolver: insuficiencias en la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en los hospitales que limitan la eficacia de este proceso en la organización.

Para dar respuesta al problema científico planteado se propone como **objetivo general**: desarrollar una tecnología compuesta por un modelo teórico y un procedimiento para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales que contribuya a alcanzar una mayor eficacia de este proceso.

II. Métodos teóricos:

- Histórico-lógico: para caracterizar el contexto sociohistórico en que se realiza el estudio del estado de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos, y para definir cómo surge y se desarrolla el problema científico.

-Analítico - sintético: para el análisis de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos tomando en cuenta la descomposición de los elementos que lo integran haciendo énfasis en las características actuales de la formación y el papel que desempeña en ello la dimensión ambiental en hospitales.

-Inductivo - deductivo: para diagnosticar el estado de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en los hospitales estudiados, así como su manifestación en otras experiencias recogidas en la bibliografía especializada.

-Sistémico-estructural: a través de la incorporación de sus lógicas se logran identificar los componentes de la dimensión ambiental en la formación y sus conexiones con el resto de las dimensiones, igualmente funge como soporte para la concepción de la estructura del modelo y sus partes que permite visualizar semejanzas y diferencias con propuestas anteriores a través de la comparación sistémica.

-Modelación: se empleó para la concepción del aporte fundamental de la investigación (modelo y su procedimiento) para integrar la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales basada en componentes.

-Métodos estadísticos: en el estudio de los enfoques para la integración de la dimensión ambiental en la formación, procesamiento y valoración de indicadores e hipótesis.

Métodos empíricos:

-Encuestas

-Entrevistas

-Observación participante

-Consulta de documentos para la recopilación de la información, entre otros.

III. TENDENCIAS Y ENFOQUES ACTUALES DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL EN LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

En la literatura especializada varios autores⁵ definen la gestión de los recursos humanos, estos coinciden en que la base de esta gestión está en la formación, considerada una actividad relevante de la misma, que se ha convertido en una variable estratégica de primer orden en las organizaciones exitosas.

Formación de los recursos humanos. Definiciones

Numerosos son los especialistas⁶ que definen la formación, y en virtud de encontrar las tendencias en el desarrollo conceptual del término, se realizó un análisis de estos planteamientos. A través de una matriz binaria, utilizando el programa *IBM SPSS Statistics* (Versión 20), con el método de agregación *Ward*, y como medida de la proximidad entre las variables dicotómicas la escala de distancia euclidiano cuadrado, se confecciona un dendograma bajo la metodología clúster para determinar la presencia de elementos comunes.

Los elementos con mayor grado de presencia en las definiciones son: desarrollar conocimientos, técnicas, habilidades, valores y actitudes 72%(DCTA), proceso 48%(P), educación 40%(E), sistemático 28%(S), interrelación entre los objetivos organizacionales y las necesidades individuales 24%(IOONI), continuo 16%(C) y planificado 12%(PL); además aparecen otros elementos como herramienta estratégica 8%(HE) y permanente 4%(PE).

La autora asume como tendencia conceptual que la formación es un proceso educativo, sistemático, planificado y continuo, que tiene como objetivo desarrollar conocimientos, técnicas, habilidades, valores y actitudes en el individuo según sus necesidades y los objetivos de la organización, con un carácter estratégico y permanente.

Dimensiones y variables que caracterizan la formación de los recursos humanos actualmente

Dimensiones de la formación de los recursos humanos en organizaciones

Diversos autores⁷ manifiestan que la formación de los recursos humanos es un proceso para desarrollar las dimensiones del individuo en sí. La autora considera que estas concepciones están enfocadas con mayor relevancia a las esferas de actuación humanista y técnica del individuo en sí, y no orientadas a la organización, por lo que se garantiza la formación del individuo, pero no de forma consciente y orientada a los objetivos de la organización. No se plantea una definición precisa de estas dimensiones.

Al no evidenciarse una definición en la literatura consultada de las dimensiones de la formación de los recursos humanos en una organización y solamente desde la perspectiva del individuo en sí, con la finalidad de conocer cuáles son estas dimensiones en las organizaciones

⁵ Chiavenato (1999), Beer (1989), Besseyre (1990), Harper & Lynch (1992), French (1993), Rodríguez Ariosa (2005), Pichs Leyva (2007), NC 3000:2007, Reyes Jardines (2011), Mazurek (2011), Ley 116 Código de Trabajo (2013), Cuesta Santos (2014), Del Toro Leyva (2016).

⁶ Beer, (1989), Buckley y Caple (1991), Harper y Lynch (1992), Chiavenato (1999), Fleitas Triana (1999), Herranz y de la Vega (1999), Marrero Fornaris (2002), Casimiro Lubalo (2007), Sánchez Rodríguez (2007), Borges de Carvalho (2007), Pineda Herrero (2007), Cuesta Santos (2010, 2014), Parra Villanueva (2010), Medina León (2011), Esquivel García (2014), Leyva del Toro (2016), Mendoza-Ramírez (2016).

⁷ Besseyre des Horts (1990), C. Flores, y M. Larrea (1996), García Dotor (1996), Orozco López (1999), Coya (2001), Freire (2002), Piñero Guerrero (2003), González Lorenzo (2006), Borges de Carvalho (2007), Casimiro Lubalo (2007), Aguirre M. (2008), Rincón (2008), Astier (2008), Fernández Iríbar (2008), Acevedo (2011), Durán Roa (2013), Brotherick (2014), Hayton (2015), Klein (2016).

cubanas, la autora realizó un estudio a 30 organizaciones⁸ de la provincia de Holguín. Estas organizaciones son consideradas las de mayor impacto ambiental. Se utilizó el método Delphi.

Variables de la formación de los recursos humanos en las organizaciones

En el estudio conceptual del término formación que se realiza, se evidencia una gran gama de términos para manifestar los elementos que conforman las variables que la caracterizan, por lo que la autora realiza una agrupación intencional por elementos afines en su contenido, y forma seis grupos de variables, los cuales son competencias, responsabilidad, condiciones del puesto de trabajo, documentación, tecnología y comunicación.

La formación está compuesta por una serie de acciones que involucran varios subsistemas (selección e integración; capacitación y superación; evaluación del desempeño), por lo que para los efectos de esta investigación se tienen en cuenta los subsistemas antes planteados, además de asumir el término formación por ser considerado más integrador.

Integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

A partir de las definiciones analizadas se determinan los atributos⁹ más representativos de la dimensión ambiental. En el análisis se puede observar que se forman dos grupos de autores donde los atributos más distintivos son: elementos orientados al medio ambiente con el 88% y enfocado al proceso formativo con el 63% de representatividad.

Elementos de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

A partir del un análisis realizado se aprecia que de los 41 autores estudiados el 100% integra la dimensión ambiental en el proceso de formación de los recursos humanos aunque todos de manera parcial y solo 12 de ellos de manera explícita, los mayores aportes en este sentido se realizaron en los campos de la educación ambiental asociada a lo curricular.

Una vez estudiadas estas definiciones, se establece la presencia de características, que se agruparon por su similitud en seis elementos: competencias ambientales (CA) 90%, condiciones ambientales (CdA) 62%, documentación legal (DL) 33%, tecnología (T) 18%, comunicación (C) 38%, cultura organizacional y responsabilidad (R) 38%.

La tendencia conceptual, según la autora, en cuanto a la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en las organizaciones, se manifiesta en: las acciones integradas de formación para la protección ambiental desde los puestos de trabajo caracterizada por las competencias ambientales, la tecnología utilizada, las condiciones ambientales existentes en el puesto de trabajo, el responsable organizativo y la documentación legal vigente, así como una comunicación efectiva.

⁸ Combinado Cerámica Blanca, Fábrica 60 Aniversario de la Revolución de Octubre, Fábrica 26 de Julio, Central Diesel Cruce del Coco, Central Diesel Cruces de Purnio, Central Diesel San Andrés, Hospital Mario Muñoz, Central Diesel Holguín 110 KV, Combinado de Bebidas (EMBER), Hospital General Vladimir I. Lenin, Hospital Clínico Quirúrgico Lucía Íñiguez, Hospital Pediátrico Octavio de la Concepción de la Pedraja, Combinado Lácteo, Bucanero SA, Fca. de Conservas Turquino, UEB Central Azucarero Fernando de Dios, UEB Central Azucarero López Peña, Hospital General Dr. Ernesto Guevara de la Serna, Hospital Mártires de Mayarí, Hospital Gustavo AlderEguía Lima, Emp. Ernesto Che Guevara, Pta. de Níquel Pedro Sotto Alba, Hospital Juan Paz Camejo, Organización Mecánica del Níquel, Combinado Lácteo de Moa, Central Diesel Marcané, UEB Central Azucarero Cristino Naranjo, UEB Central Azucarero Loynaz Hechavarría, Organización de Níquel René Ramos Latour y Centro de Investigaciones Siderúrgicas.

⁹ Atributo: Según el Diccionario de la Lengua Española, se refiere a la cualidad propia de una persona o cosa, especialmente algo que es esencial de su naturaleza.

Definición de los componentes de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

Para la definición de los componentes de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos se analizan como base: las variables que caracterizan actualmente la formación de los recursos humanos y los elementos de integración analizados en el epígrafe anterior. La autora en consulta a un grupo de especialistas determina un conjunto de componentes que somete al criterio de expertos con una ponderación del 100% en los componentes: tecnología (equipamiento y procedimientos), económico, condiciones de los puestos de trabajo, documentación legal; mientras que los componentes comunicación ambiental y estructura organizativa poseen una concordancia de 93.33%.

Se plantea por la autora que la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en una organización se debe trabajar a partir de la incorporación a los contenidos específicos de cada cargo u ocupación de los componentes antes definidos, para lograr una mayor especificidad según las necesidades del individuo y los objetivos de la organización.

Evaluación de la eficacia de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

La evaluación de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos no se ha trabajado mediante indicadores de eficacia en su conjunto sino por separado, lo que constituye la principal limitación según varios especialistas.¹⁰

Sobre la base del análisis realizado, a los efectos de este estudio se propone evaluar la integración de la dimensión ambiental en la formación en términos de eficacia, a partir de los niveles planteados por Kirkpatrick (2007). Se materializa su definición al adaptar lo expuesto por Marrero Fornaris (2002); por considerarse un estudio similar a la investigación, se asume como eficacia: la medida en que la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos logra los resultados esperados y satisface las expectativas de sus actores según las actividades planificadas.

Características y limitantes de los enfoques metodológicos de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos

Se analizan propuestas en el campo de la educación escolar que sirven como base para la integración de la dimensión ambiental en la formación en las organizaciones. En el análisis se muestra que los mayores aportes en la integración de la dimensión ambiental en la formación en el área escolar están centrados en el desarrollo de competencias ambientales generales y del dominio de la documentación legal, teniendo como limitantes que lo realizan para un área del saber específica. A partir de los estudios en el área escolar analizados se realiza el estudio específicamente para los trabajos realizados en la formación en las organizaciones, se trabaja con los 14 enfoques más representativos para la investigación, de los cuales seis son internacionales y el resto nacionales.

¹⁰ Gómez Bravo (1991), López y Pacheco (1993), Álvarez López (1994), Fernández y Sánchez (1997), Fleitas Triana (1999), A. Herrera (2001), Velázquez Zaldivar (2002), Marrero Fornaris (2002), Pérez Campaña (2005), Alonso García (2007), Godínez Isaac (2012), Llanes Font (2014), Ortíz Pérez (2014), Esquivel García (2014), Leyva del Toro (2016).

A partir del análisis se concluye que existen limitantes en cuanto a la integración de la dimensión ambiental: la dimensión ambiental ha sido tratada explícitamente en uno solo de los enfoques analizados, aunque solo lo realiza enfocado a las competencias ambientales; la integración de la dimensión ambiental se manifiesta de manera parcial, y se materializa en la formación de alguno de los elementos del puesto de trabajo; no se definen los componentes de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos y no se evidencian indicadores para medir la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos.

Estado actual de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales

Dentro de los servicios de salud, los hospitales desempeñan un papel preponderante, asumen una misión de gran valor social y se destacan por su elevada importancia y complejidad. Es también un centro de formación de personal médico y de apoyo, de investigación científica y biosocial. Es importante destacar que los estudios¹¹ referentes a la gestión organizacional están referidos a la evaluación y mejora de la actuación del personal y su incidencia en la calidad del servicio asistencial hospitalario, así como acciones de mantenimiento.

Sin embargo, se manifiestan insuficiencias como: bajo nivel de conocimiento por parte de los trabajadores para enfrentar esta problemática desde su puesto de trabajo; inexistencia de procedimientos ambientales asociados a la formación de los recursos humanos; insuficientes cursos sobre la dimensión ambiental e insuficientes formas de evaluación. El estudio realizado en las 30 organizaciones del territorio holguinero muestra como resultado que los hospitales son los más afectados con un 15% de aplicabilidad.

Según plantea el Ministerio de Salud Pública en la estrategia ambiental (2010-2015; 2016-2020) los hospitales se encuentran actualmente ante la necesidad de incorporar prácticas donde la formación vista desde una perspectiva ambiental brinda solución a los impactos negativos generados por los hospitales, tramita metodologías y vías de salida a los desechos que se emanan al entorno.

Diagnóstico preliminar de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales en el municipio de Holguín

El diagnóstico preliminar tiene como objetivo tener una valoración inicial de cómo se está trabajando la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en los hospitales de Holguín para corroborar su correspondencia con lo planteado en el epígrafe 1.4. Este se realizó a los tres hospitales provinciales (Pediátrico Octavio de la Concepción de la Pedraja, Vladimir Ilich Lenin y Lucía Íñiguez Landín).

¹¹Witt Vicente (1990), Oñate Ruiz (2006), Mata Subero (2006), Sawalem M. (2009), Componogora Silviamar (2009), Calero (2009), Hernández Llamas (2012), Kopp (2013), Calderón (2014), Fasenda Augusto (2015) y en el nacional Fernández Clúa (1999), Borroto Pentón (2005), López Núñez (2008), Hernández Junco (2009), García Torres (2009), Hernández Nariño (2010), Urbino Laza (2010), García Fentón (2011), Rodríguez Morales (2011), Correa Sánchez (2012), Medina Aguerrebere (2012), Márquez León (2013).

Se determina que los problemas de integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos presentes en estas entidades son: no poseer la definición de las competencias ambientales para los cargos de hospitales, no se evidencian cursos ambientales de manera sistemática en los registros de formación, las actividades de formación no evidencian la integración de la dimensión ambiental, no se controla la dimensión ambiental en el proceso de formación, falta de herramientas para la formación referida a la dimensión ambiental y falta de coordinación entre las áreas que realizan la formación en la entidad (Vicedirección docente, departamento de Higiene y Epidemiología y departamento de Recursos Humanos).

IV. Conclusiones

Luego del estudio realizado del estado de la teoría y la práctica en la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en hospitales, se concluye:

1. A partir del estudio conceptual de la formación de los recursos humanos se manifiesta que la misma presenta dimensiones y variables en una organización. Sin embargo, se evidencia una carencia de la definición de estas dimensiones, así como la homogenización en cuanto a las variables que las caracterizan. Se determina que estas dimensiones son: técnica, económica, social y ambiental. Las variables que las caracterizan forman seis grupos: competencias, responsabilidad, comunicación, condiciones del puesto de trabajo, tecnología y documentación.
2. Existe coincidencia entre los autores que han tratado la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en que la misma se manifiesta en la tecnología utilizada, las condiciones ambientales del puesto de trabajo, el impacto económico, el responsable organizativo, la comunicación y la documentación legal vigente. Sin embargo, no se tiene caracterizada esta dimensión en este proceso, lo que constituye una limitación para la integración.
3. Se caracteriza la dimensión ambiental en la formación según sus componentes, partiendo de las dimensiones y variables de la formación y los elementos de integración planteados por los estudios precedentes. A través de la aplicación de un método de experto se obtuvo como resultado que los componentes son tecnología, documentación legal, condiciones del puesto de trabajo, económico y estructura organizativa obtuvieron el 100% de concordancia, mientras que el componente comunicación ambiental obtuvo una concordancia de 93.33%.
4. El estudio del estado de la teoría y de la práctica confirmó el actual interés por el logro de la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos en las organizaciones. Sin embargo, existe una carencia de modelos y procedimientos que permitan conseguir estos fines, caracterizados por la alineación de las necesidades individuales con los objetivos de la organización, además de la carencia de indicadores que midan su eficacia.
5. Se evidencia que en los hospitales la integración de la dimensión ambiental en la formación de los recursos humanos es esencial, pero se encuentra débilmente trabajada (15%). En un diagnóstico preliminar en hospitales del municipio de Holguín se determinaron los siguientes problemas: los trabajadores no poseen los conocimientos ambientales para sus cargos; no se

evidencian en los registros de formación actividades ambientales sistemáticas; las actividades de formación en cuanto a la dimensión ambiental están dispersas en diferentes áreas y existen dificultades en las herramientas para evaluar la eficacia de la integración.

V. Referencias Bibliográficas

1. AGUILERA GARCÍA, LUIS O. (2014): Universidad, conocimiento, innovación y desarrollo local, Editorial Félix Varela, Ciudad de La Habana.
2. AGUIRRE, M. (2008): Los sistemas de indicadores ambientales y su papel en la información e integración del medio ambiente, Ministerio de Medio Ambiente, Madrid, España.
3. BESSEYRE DES HORTS, CHARLES HENRI (1990): Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Ediciones Deusto, Madrid.
4. BORGES DE CARVALHO, JESSICA (2013): "El aprendizaje organizacional en los emprendimientos sustentables", Estudios y perspectivas del Turismo, Vol. 22. Universidad Federal de Goias, Brasil.
5. BORROTO PENTÓN, VANIA (2005): Contribución al mejoramiento de la gestión del mantenimiento en hospitales en Cuba. Aplicación en hospitales de la provincia Villa Clara. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad Martha Abreu, Villa Clara, Cuba.
6. CALDERÓN, DANILO (2014): Propuesta metodológica para el diseño de un Sistema de Gestión Ambiental para hospitales. Sistema de postgrado maestría en administración de organizaciones, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Colombia.
7. MANUEL CALERO, ANDRÉS Y CARMEN GÓMEZ CARNERO (2009): Desarrollo procedimental del área medioambiental en un hospital de nueva creación. 3rd. International Conference of Industrial Engineering and Industrial Management, XIII Congreso de Ingeniería de Organización Barcelona-Terrassa, September 2nd.-4th., España.
8. CARVAJAL HERNÁNDEZ, BÁRBARA MARÍA, SILVIA COLUNGA SANTOS Y MANUEL MONTEJO LORENZO (2013): "Competencias informacionales en la formación del profesional", Revista Humanidades Médicas Vol.13, no.2, Ciudad de Camagüey, Cuba, mayo-ago. Cuba.
9. CUESTA SANTOS, ARMANDO (2010): Tecnología de Gestión de Recursos Humanos, tercera edición corregida y ampliada, Ed. Félix Varela, La Habana.
10. _____ (2014): Indicadores de gestión del capital humano y del conocimiento en la empresa, Editorial Academia, La Habana.
11. ESQUIVEL GARCÍA, REYNIER (2014): Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de directivos en organizaciones cubanas. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Villa Clara, Cuba.
12. FASENDA, AUGUSTO JOSÉ (2015): "Capacitación en Educación Ambiental para la Gestión de Residuos Sólidos del Hospital General de Kuanza Sul", Revista Humanidades Médicas, vol. 15, no. 2, Cuba.

13. FERNÁNDEZ CLÚA, MARGARITA DE JESÚS (1999): Gestión de la función calidad en los servicios asistenciales de segundo nivel. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad Martha Abreu, Villa Clara, Cuba.
14. FERNÁNDEZ DE MANCEBO, RAQUEL (2013): "Factores humanos que influyen en el éxito o fracaso del turismo sustentable", Estudios y perspectivas del Turismo, Volumen 22, Argentina.
15. FERNÁNDEZ GUSSO, RENATA (2013): "Prácticas ambientales y desempeño organizacional", Estudios y perspectivas del Turismo, Volumen 22, Rio Grande, Argentina.
16. GARCÍA FARIÑAS, A. (2009): "Eficiencia en policlínicos cubanos. Propuesta de un algoritmo para su medición", Revista Médica Cubana, Vol. 6 (2009), Cuba.
17. GARCÍA FENTÓN, VANIA (2011): Procedimiento para la implementación de la gestión del capital humano en servicios asistenciales de hospitales. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana.
18. GARCÍA TORRES, YANET (2009): Evaluación y análisis del nivel de satisfacción de los clientes en el servicio quirúrgico oftalmológico en el hospital Comandante Faustino Pérez Hernández de Matanzas. Tesis en opción al título académico de Máster en Administración, Universidad de Matanzas, Cuba.
19. HERNÁNDEZ JUNCO, VARNA (2009): Evaluación y mejora de la actuación del personal y su incidencia en la calidad del servicio asistencial hospitalario. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba.
20. HERNÁNDEZ NARIÑO, ARIALYS (2010): Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba.
21. LÓPEZ NÚÑEZ, FLORENTINO (2008): Propuesta metodológica para hacer coincidir la gestión de calidad con los objetivos estratégicos de las organizaciones. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba.
22. MÁRQUEZ LEÓN, MAYELÍN (2013): Modelo y procedimientos para la planificación de medicamentos y materiales de uso médico en instalaciones hospitalarias del territorio matancero. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas, Cuba.
23. MARRERO FORNARIS, CLARA E. (2002): Diseño de una tecnología integral para la Gestión de la formación en instalaciones hoteleras. Aplicación en la cadena ISLAZUL de la región oriental de Cuba. Tesis presentada para optar por el grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, ISPJAE, Ciudad de la Habana.
24. MATA SUBERO, ANA MARÍA, ROSA EUGENIA PELLEGRINI BLANCO Y NILA REYES GIL, (2006): Programa de educación ambiental para la gestión de los desechos hospitalarios. UCT v.10 n.41 Puerto Ordaz, Venezuela.

- 25. MEDINA LEÓN, ALBERTO (2011):** Contribución al desarrollo de la formación continua en profesores de Gerencia Organizacional en la Universidad de Matanzas. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación Superior. Cuba.
- 26. MENDOZA-RAMÍREZ, L. (2016):** “Desempeño, capital humano y desastres naturales: estrategias para el sector artesanal”, Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(3).
- 27. NC-ISO14000 (2015):** Sistemas de Gestión Ambiental. Especificación y directrices para su uso, Oficina Nacional de Normalización, Ciudad de La Habana.
- 28. ORTÍZ CHÁVEZ, YUNELSY (2013):** Propuesta de metodología para integrar la gestión ambiental y la gestión de los recursos humanos en instituciones de educación superior. Tesis presentada en opción al título de Máster en Gestión Ambiental, Universidad de Holguín, Cuba.
- 29. ROQUE MOLINA, MARTHA (2007):** Papel de la educación ambiental para el desarrollo sostenible desde una perspectiva cubana. Conferencia en la apertura del Simposio II. VI Congreso de educación ambiental para el desarrollo sostenible. VI Convención internacional sobre medio ambiente y desarrollo. Palacio de Convenciones, julio de 2007, Ciudad de La Habana. En CD del Congreso, 523-528 pp.
- 30. URBINA LAZA, OMayda (2010):** Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud, Revista Cubana de Salud Pública vol. 36 n.2, Ciudad de La Habana, Cuba.
- 31. VILARIÑO CORELLA, CARLOS M. (2012):** Dinamización de la gestión ambiental desde la perspectiva organizacional. Aplicación en la organización del níquel Comandante Ernesto Che Guevara. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Holguín, Cuba.