

comité ejecutivo del
consejo directivo



ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

grupo de trabajo del
comité regional

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



59a Reunión
Washington, D. C.
Julio-Agosto 1968

INDEXED

Tema 18 del proyecto de programa

CE59/5, Rev. 1 (Esp.)
8 julio 1968
ORIGINAL: ESPAÑOL

PROGRAMA DE COLABORACION A LA DOCENCIA Y A LA INVESTIGACION EN LAS CIENCIAS DE LA SALUD

I. Las causas de fracaso inicial de la carrera académica

En el curso de los últimos años ha sido muy notorio el creciente interés de los Gobiernos Miembros por desarrollar las instituciones académicas encargadas de la formación del personal de salud. Esto ha sido el resultado de reconocer cada vez con mayor claridad la necesidad de incorporar la educación y la investigación a la programación integral de la salud.

La Organización Panamericana de la Salud ha procurado cooperar con los países en estos esfuerzos, y de ahí el desarrollo que han venido teniendo las distintas actividades que a ello concurren. Para citar un solo ejemplo, el número de becas para la formación de profesores de medicina y campos afines ha aumentado de 25 becas otorgadas en 1958 a 205 en 1967. No se puede dudar que programas de esta naturaleza tienen que estar produciendo un beneficio considerable en las instituciones académicas de la América Latina.

No obstante, es de observación frecuente que no basta la oportunidad de formación excelente a un candidato promisorio para garantizar su desempeño y rendimiento.

La falta de rendimiento del personal que ya ha recibido una formación básica y su desadaptación dentro de su propia institución no son raras y dan como resultado una actividad viciada de anomalías que han sido frecuentemente señaladas: emigración del profesional, dedicación a otras actividades, dedicación muy parcial a su trabajo, dedicación completa pero rendimiento bajo que se diluye en actividades poco significativas, rutinización y aislamiento de las corrientes técnicas y científicas.

Todo esto ha conducido con lamentable frecuencia no sólo al desaprovechamiento de una oportunidad inicial de formación, sino a la pérdida de una vocación promisorio para la docencia o para la investigación científica.

Para subsanar estas dificultades y basada en las consideraciones que adelante se exponen, desde 1964 la Fundación Milbank Memorial inició el denominado "Programa de Becas como ayuda a la enseñanza de los aspectos sociales y preventivos de la medicina". Hasta ahora, los resultados han sido felices. Siguiendo su política de realizar programas con carácter piloto, a partir del próximo año la Fundación suspenderá la adjudicación de nuevas becas, con la esperanza de que otras instituciones continúen la labor iniciada.

El presente documento estudia este proyecto y señala cómo la Organización Panamericana de la Salud, con las adaptaciones del caso, puede hacer suyo un programa que ha tenido excelentes resultados y que ha venido a llenar un vacío grave y poco advertido.

El estudio de evaluación de las becas, que es motivo de otra presentación, trata precisamente de investigar, entre otras cosas, cuáles son las razones de la falta de rendimiento del personal preparado. Aunque todavía no se tiene información definitiva y concluyente, algunos datos parciales recolectados en la prueba previa muestran que entre 1/3 y 1/2 de los entrevistados no ha podido utilizar en forma suficiente lo aprendido, y que ello se debe, en frecuencia decreciente de causas, a falta de recursos humanos, de recursos materiales y de recursos financieros. Las dos terceras partes de los supervisores también opinan que los becarios, a su regreso, han carecido de los elementos necesarios para el desempeño de su labor.

Si se analizan los casos en forma individual, se encuentra que hay ciertas deficiencias de orden institucional, frecuentes en muchas partes, y que parecen ser las causas determinantes más comunes del bajo rendimiento o de la pérdida del profesor y del investigador.

En primer lugar, muchas son las instituciones que por limitaciones presupuestales, a veces de carácter transitorio o por otras causas, no pueden cubrirle a este personal un sueldo que le permita, libre de los apremios económicos más urgentes, dedicarse en forma completa y sin preocupaciones a su trabajo. Ello le obliga a complementar sus ingresos con otras actividades o a trasladarse a otra institución, frecuentemente del extranjero, en donde sean mejor retribuidos sus servicios.

Una segunda y muy frecuente causa del bajo rendimiento es la falta de elementos de trabajo. Esto es evidente y grave cuando se trata de personal que necesita equipo especial de laboratorio para su trabajo, pero no es menos frecuente la simple falta de elementos básicos de oficina cuya carencia merma el rendimiento de cualquier profesional y lo frustra en su desempeño.

Comúnmente el personal altamente calificado tiene que gastar buena parte de su tiempo y de su esfuerzo en labores simples y rutinarias por falta de personal auxiliar que las desempeñe. Muchos esfuerzos resultan inefectivos por falta de un asistente de investigación, de un técnico de laboratorio o simplemente de una mecanógrafa.

Se sabe que en la carrera del investigador los primeros pasos son los más arduos. Le resulta muy difícil obtener soporte financiero para sus trabajos cuando todavía nada tiene qué mostrar. En cambio, realizado con éxito un primer estudio, aunque sea modesto como habitualmente sucede, se abren no sólo nuevas líneas de investigación sino fuentes variadas de financiamiento. Es imposible saber cuántas carreras de investigadores se han ahogado al nacer por falta de una ayuda inicial basada, no en la obra realizada que no puede mostrar quien apenas comienza, sino en las calidades que pueda exhibir y que le auguren un futuro promisorio.

El científico necesita participar en un ambiente que le resulte estimulante, en el cual pueda establecer relaciones con sus colegas, intercambiar ideas y compartir experiencias. Debe mantenerse al tanto de los nuevos desarrollos en su propio campo y actualizar sus conocimientos. Difícilmente pueden encontrar estas condiciones en su propio país quienes están realizando una labor innovadora. Para ellos resultará indispensable tener la facilidad, en los momentos oportunos, de asistir a ciertas reuniones y actividades científicas en el exterior y en general, compartir sus ideas y experiencias con personas que tengan similares conceptos y motivaciones y que, de ser posible, pertenezcan a diferentes culturas. Lo contrario los mantendrá aislados de las grandes corrientes científicas, expuestos a quedar rezagados y ajenos al estímulo y a la renovación de los ambientes académicos.

II. La colaboración inicial al profesor y al investigador.

Las anteriores consideraciones permiten comprender que no basta proporcionar al profesor o al investigador la oportunidad de una buena formación inicial para asegurar el éxito de su desempeño futuro. Frecuentemente, y dadas las condiciones de los países latinoamericanos, también necesitará una colaboración que le permita establecerse e iniciar su desarrollo dentro de su propia institución. Para que una colaboración de esta naturaleza produzca el resultado que de ella se espera, deberá ser:

- a) Suficiente en su cuantía
- b) Flexible en su utilización
- c) Suficientemente prolongada.

El proyecto que se ha venido estudiando tiende precisamente a lograr estos propósitos y a llenar un vacío que, por las razones anotadas, ha permitido el desaprovechamiento de mucho personal joven y promisorio de las instituciones. Fundamentalmente busca cooperar con un selecto número de profesores e investigadores para colaborar a su establecimiento y desarrollo dentro de sus propias instituciones.

III. Condiciones individuales e institucionales

El programa de colaboración que adelante se describe con algún detalle y que busca subsanar las deficiencias anteriormente anotadas, sólo podrá tener éxito en la medida en que tanto el beneficiario como su institución sean receptivos a él.

El candidato debe tener, en primer lugar, ciertas cualidades que permitan augurarle un desarrollo promisorio en el campo de la docencia o de la investigación. Aunque difíciles de explorar y de evaluar, estas condiciones no son desconocidas. Se considera que entre ellas son importantes la capacidad intelectual, la dedicación el espíritu crítico, la capacidad de dirección, la actitud favorable a la docencia, la honestidad intelectual, el espíritu altruista y ajeno al lucro y muchas otras que en conjunto constituyen la potencialidad del individuo como maestro y como investigador.

Un programa como el que se propone no busca la formación básica del candidato, ya que para ello existen las becas y otros programas, aunque sí conduce a su perfeccionamiento. El candidato para esta clase de colaboración debe, por lo tanto, tener ya una preparación básica en aquellos campos que se consideren prioritarios para merecer esta colaboración. Por estar todavía en una etapa formativa y de desarrollo, el candidato debe ser un individuo joven y su nivel académico, administrativo y profesional no debe ser muy elevado. Esto obligará a fijar ciertos límites de edad y de nivel para optar a este tipo de ayuda.

Un aspecto muy importante es el de las prioridades que se deben asignar a los diversos campos, y que señalarán las áreas a las cuales esta colaboración debe ser aplicada. Estas áreas prioritarias no son otras que las que en diversas ocasiones los Gobiernos han señalado a la Organización.

No menos importantes son las condiciones que debe llenar la institución en donde el beneficiario del programa se ha establecido. Si bien la colaboración que se propone busca suplir cierta incapacidad institucional, esta incapacidad debe ser de carácter puramente transitorio y temporal ya que la colaboración también lo será, y más adelante la institución tendrá que asumir la totalidad de sus obligaciones. La institución también, por lo tanto debe tener una potencialidad propicia al desarrollo y al correcto desempeño de su personal. Esta potencialidad se expresa en un ambiente favorable a la enseñanza y a la producción científica, en condiciones de estímulo y de estabilidad, en las oportunidades de enseñar, de innovar y de cambiar en forma constructiva, en la influencia que pueda ejercer sobre la comunidad y en su contribución al desarrollo general.

IV. El proceso de selección

La selección de los candidatos a participar en estos programas merece la mayor atención y debe ser un proceso estricto, minucioso y ajeno a toda influencia.

Sólo en esta forma se podrá garantizar que los recursos necesariamente limitados de que se disponga reciban la mejor aplicación posible y que la selección del candidato y de su programa esté basada exclusivamente en la satisfacción de los requisitos atrás mencionados.

Con tal fin podrá ser necesario establecer que la iniciativa sólo pueda partir de la institución respectiva, y que la adjudicación no esté sujeta a competencia con otros programas a nivel de los países. De la misma manera, la participación de un grupo idóneo e independiente y de la más alta calificación en el proceso de evaluación y selección de los candidatos podrá dar garantía de imparcialidad y acierto.

Será necesario, después de una preselección basada en datos documentales, evaluar con precisión al candidato, estudiar su desempeño pasado y calcular sus posibilidades de desarrollo futuro, investigar y determinar sus calidades personales y profesionales, y conocer las limitaciones que encuentra para su desempeño. Al propio tiempo, se deberá evaluar su institución, conocer las actitudes de sus jefes y supervisores y apreciar las posibilidades que ofrecen para una actividad estable y productiva. Para ello seguramente será necesario visitar con detalle al candidato en su institución y obtener una información directa y personal mucho más viva y por lo tanto mucho más precisa de la que resulta de un documento, por completo que sea.

V. Utilización de la colaboración

Después de lo dicho anteriormente no resulta difícil comprender a que áreas podrán aplicarse los recursos que se destinen a un proyecto de esta naturaleza. Aceptando que debe haber una gran flexibilidad que permita atender en forma individual cada caso particular, la colaboración podría cubrir los siguientes campos principales:

a) Suplemento al sueldo del beneficiario para que éste pueda dedicarse en forma exclusiva a su actividad académica. Idealmente este renglón debe tener un carácter decreciente para que sea absorbido en forma progresiva por su institución.

b) Contribución para el pago de ayudantes o auxiliares.

c) Compra de equipo básico de trabajo.

d) Otros gastos que puedan ser necesarios para iniciar un proyecto de investigación.

e) Asistencia a cursos, reuniones científicas y otras actividades similares en su país o en el exterior.

f) Adquisición de material bibliográfico.

g) Oportunidades de recibir guía y orientación, de relacionarse con personalidades en su campo y de conocer otras culturas.

VI. Cuantía, duración y número

Es difícil calcular la cuantía y la duración que debe tener un programa de este tipo. La experiencia muy feliz en este campo, lograda hasta ahora por la Fundación Milbank Memorial hacen aconsejable atenerse inicialmente a los límites previstos en el programa auspiciado por ella; es decir, una ayuda por un término máximo de cinco años a cada beneficiario en una cuantía máxima de US\$40.000 para ser desembolsados durante ese período. Esto da un promedio de US\$8.000 por año y por cada adjudicatario. La cuantía propuesta se comprende mejor si se le compara con el actual costo de una beca académica, que ha sido calculado en US\$6.600 cuando el lugar de estudio está en la América Latina y de US\$8.000 cuando está en los Estados Unidos o en el Canadá. En el programa que se propone, los fondos provendrían de las sumas globales asignadas al programa de becas, por tratarse de una actividad que lo complementa y refuerza.

Este deberá ser un programa altamente selectivo y fundado en patrones de excelencia. Por lo tanto, el número de beneficiarios será necesariamente pequeño. Se ha considerado que cinco adjudicaciones por año, aunque parezca una cifra pequeña, puede producir en el transcurso de los años un influjo de gran trascendencia en las instituciones de la Región.

Los fondos que sería necesario asignar, a partir de 1969 para este proyecto, de acuerdo con las cifras dadas anteriormente, serían las siguientes:

Año	Número de beneficiarios		Costo del programa
	Nuevos	Total	
1969	5	5	\$ 40.000
1970	5	10	80.000
1971	5	15	120.000
1972	5	20	160.000
1973	5	25	200.000
en adelante			

A partir del quinto año, el costo del programa será de \$200.000 al año, lo cual equivale a un 8% del presupuesto asignado a los programas de educación médica en el año de 1968.

VII. Evaluación

Un programa de este tipo debe estar sujeto a una evaluación continua y oportuna, con el fin de asegurar que la cooperación que se ofrece está rindiendo todo el beneficio que de ella se espera. Como la colaboración a cada beneficiario dura varios años, podrá ser necesario efectuar evaluaciones formales periódicamente, no sólo para asegurarse de los beneficios obtenidos, sino para proyectar sobre base firme la cooperación futura. Lo anterior, sin perjuicio de la información que se obtendrá de los informes sobre la labor desarrollada y del análisis de los presupuestos que se sometan a aprobación.

El sistema de evaluación que se diseñe deberá buscar no solamente el cumplimiento de los programas individuales dentro de los objetivos previstos sino también, cuando fuere necesario, la oportuna reorientación del programa en conjunto.