

“Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud”

Dr. Alejandro Noboa

Resumen

El fenómeno de la globalización propone inconvenientes como asimismo desafíos a nivel de las organizaciones públicas y privadas, las transformaciones que allí ocurren están poniendo en un lugar prioritario la preocupación por el como se sienten sus trabajadores respecto de las mismas. Ya no importa únicamente el rendimiento o la productividad, sino que se hace una cuestión de principio el favorecer la construcción del buen clima dentro de la organización. La institución no es meramente un lugar de trabajo sino que es un espacio de convivencia social, un espacio de desarrollo de las personas.

Se sabe que el logro de este objetivo no es una meta fácil de alcanzar, exige como todas las cosas procesos de aproximaciones sucesivas, y para ello se hacen imprescindibles las mediciones de las condiciones climáticas en la organización. Para ello se han desarrollado diferentes conceptos y se han creado unos cuantos modelos que se analizan en esta ponencia diferenciándolo de conceptos emparentados como los conceptos de cultura organizacional y calidad de vida en el trabajo, y satisfacción laboral entre otros.

Quizás lo primero que hay que decir del clima organizacional es que es una percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. Se puede decir que se percibe por los sentidos y los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o siguiendo el simil meteorológico cálido y suave, polar o tormentoso.

El clima va a influir en el comportamiento de las personas, es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta. De alguna manera va a influir en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y a sus miembros reflejándose ello en las prácticas.

Lo interesante de este concepto es que si bien en este trabajo se sostiene que son las personas las que construyen y crean las organizaciones, estas en su devenir adquieren vida propia y envuelven a los individuos que las forman condicionando su vida en las mismas, convirtiéndose en una construcción social con autonomía que marca las actitudes y comportamientos de los individuos.

Si bien no hay acuerdo para definir cuales son las dimensiones del clima organizacional, existen unos cuantos modelos para el estudio del clima y en tanto muchos de ellos coinciden en las dimensiones a tener en cuenta para concebir el clima, en otros casos esto no es así. Más adelante veremos algunos de ellos que se consideran más relevantes.

Estos aspectos teóricos como su aplicación empírica a una organización del ámbito de la salud, a través de uno de los modelos (Litwinn y Stringer), es lo que se presenta en esta ponencia. En síntesis se aporta la discusión teórica del concepto de clima y se adereza con un buen cúmulo de datos concretos.