

Opinión sobre “La gestión del clima organizacional: una necesidad impostergable en las instituciones de salud”

Opinion on “Organizational climate management: an urgent need in health institutions”

Francisco Jorge Fernández Quintero ¹ ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3014-0552>

DrC. José Alejandro Concepción Pacheco ² ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6249-8789>

MsC. Juan Carlos Mirabal Requena ^{3*} ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9159-6887>

¹ Especialista en Medicina General Integral. Profesor Instructor. Universidad de Ciencias Médicas. Dirección Provincial de Salud. Sancti Spíritus. Cuba. direccionssp@infomed.sld.cu

² Doctor en Ciencias Pedagógicas. Licenciado en Lengua. Profesor Titular. Investigador Titular. Universidad de Ciencias Médicas. Departamento de posgrado. Sancti Spíritus. Cuba. pachecojose.ssp@infomed.sld.cu

^{3*} Máster en Medicina Natural y Bioenergética. Especialista de Segundo Grado en Medicina General Integral. Especialista de Primer Grado en Medicina Física y Rehabilitación. Profesor Principal Auxiliar. Investigador Auxiliar. Universidad de Ciencias Médicas. Dirección Provincial de Salud. Sancti Spíritus. Cuba. juancmirabal@infomed.sld.cu

Señor editor:

Al analizar el Artículo de posición “La gestión del clima organizacional: una necesidad impostergable en las instituciones de salud”, ⁽¹⁾ publicado este año 2023, los autores coinciden con lo tratado en el mismo. En él se aborda la

necesidad de la gestión del clima organizacional en las instituciones de salud y la importancia de los estudios relacionados con esta temática.

Varias investigaciones pueden ser consultadas sobre la necesidad de mantener el clima organizacional en cualquier empresa, pero en las instituciones de salud es primordial.^(2,3) De forma general los autores consultados coinciden en que para evaluar este clima organizacional se necesita evaluar cuatro dimensiones básicas: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación.

Es incuestionable que el ambiente de trabajo juega un papel indispensable en el comportamiento de los trabajadores y sus superiores. El trabajador a partir que da la forma en que perciba la organización que presenta el centro donde labora así será los resultados más o menos satisfactorios.

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos. Les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para su mejoramiento continuo.⁽⁴⁾ La adecuada gestión de la información es otro de los factores que influye en la toma de decisiones donde los trabajadores tienen un papel preponderante.

Cuando se refiere a la influencia que logra el adecuado clima organizacional, se coincide en considerar que constituye una herramienta muy útil para el directivo. Esto le permite proyectar un incremento en la productividad, en el caso de salud se traduce en mejores servicios a la población, que permite conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo.

En diversas supervisiones a los servicios por parte de la Dirección General de Salud en Sancti Spíritus, se han evidenciado que en ocasiones la falta de información gerencial por parte de los directivos ha llevado a la insatisfacción de los trabajadores. Esta relación directa entre el adecuado clima de organización-satisfacción de los trabajadores-mejores resultados, queda muy bien definido en el artículo de Olivera et. al.⁽¹⁾

A esta triada se le suma, sin lugar a dudas, la importancia de la eficiente y necesaria gestión de la información por parte de los directivos.⁽⁵⁾ Esto facilita la planificación de recursos materiales y humanos para lograr brindar una atención de calidad a la población.

Los autores también son del criterio que una vez que se analiza la gestión del clima organizacional en un centro, se necesita aplicar estrategias encaminadas a mejorar el mismo, que a su vez contribuya a lograr resultados positivos de atención. La implementación de un proyecto de clima organizacional en los centros de diagnóstico integral (CDI) en Venezuela, llevó a cambios alentadores en las relaciones personales y de trabajo entre los colaboradores.⁽³⁾

Es necesario lograr integrar al sistema de trabajo de los directivos en salud que si bien es importante conocer sobre el clima organizacional de determinado centro, es primordial establecer estrategias que permitan su evolución favorable. Aún quedan muchas acciones para desarrollar que puedan revertir errores que en ocasiones han dado al traste con la adecuada prestación de servicio a la población.

La experiencia en dirección alcanzada por los autores permite afirmar que el clima organizacional y la gestión de información adecuados, facilita las acciones de los directivos. El negar que existan insuficiencias en la preparación de algunos de los cuadros al frente de entidades de salud, no ayudaría a alcanzar los estándares de satisfacción de la población y trabajadores que pide la dirección del país.

Solo con el conocimiento para aplicar los adelantos en el área informática y la correcta preparación gerencial, no sería suficiente para liderar un colectivo de profesionales. Es preciso involucrar a esa masa de ejecutores de las diferentes funciones y servicios que presta cada centro de salud para alcanzar el clima organizacional óptimo que favorezca elevar la calidad de atención a la población.

Referencias bibliográficas

1. Olivera Cuadra D, Hernández Gómez M, Cárdenas Carvajal M. La gestión del clima organizacional: una necesidad impostergable en las instituciones de salud. INFODIR. 2023 [acceso 26 dic 2023]; 0(40). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1315>
2. Espíritu Martínez AP, Castro Llaja L. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Revista Conrado. 2020[acceso 26 dic 2023]; 16(76): 157-168. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1467/1453>
3. Vázquez Pérez Y, Hernández Vázquez YT, Méndez Rodríguez E, Quiñones González J, de Dios Rizo Moraimis Y. El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela, 2021. Revista urug. enferm. 2022 [acceso 26 dic 2023]; 17(2): e502. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101502&lng=es.
4. Simbron Espejo S, Sanabria Boudri F. Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CM. 2020 [acceso 26 dic 2023]; 6(1):59. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
5. Durán Rojas E, Feria Banda K, Jiménez Daza EM. Criterios del sistema de información en salud, en la toma de decisiones de las instituciones. Revista Eficiencia. 2019 [acceso 26 dic 2023]; 1(1). disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Elvira-Rojas/publication/343594446_Criterios_del_sistema_de_informacion_en_salud_en_la_toma_de_decisiones_en_las_instituciones/links/5f3346d8a6fdccc43c1fd40/Criterios-del-sistema-de-informacion-en-salud-en-la-toma-de-decisiones-en-las-instituciones.pdf

Conflictos de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses

Contribución de autoría:

Francisco Jorge Fernández Quintero: Conceptualización, Análisis formal, Adquisición de fondos, Investigación, Administración del proyecto, Recursos, Supervisión, Validación

José Alejandro Concepción Pacheco: Conceptualización, Metodología, Supervisión

Juan Carlos Mirabal Requena: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Validación, Visualización, Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición.

Todos los autores estuvieron de acuerdo con el informe final.