

ARTICULO DE POSICIÓN

Título: El clima organización en las instituciones de salud pública y el movimiento de colectivo moral.

Title: The Organizational Climate in Public Health institutions and the movement of "Moral Collective"

Autora: Dra. Alina María Segredo Pérez †

Máster en Ciencias en Atención Primaria de Salud y en Educación Médica. Especialista de Segundo Grado en Medicina General Integral. Profesora e Investigadora Auxiliar. Escuela Nacional de Salud Pública

RESUMEN:

La calidad en la administración y en los servicios en Salud Pública, depende de un conjunto de factores, en los cuales tiene gran importancia el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente en los resultados de la institución.

En las instituciones de salud el Movimiento del Colectivo Moral, es un poderoso instrumento político, dirigido a educar al colectivo de los trabajadores y sus dirigentes, es por ello que uno de los elementos a tener en cuenta en los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación lo constituye el clima organizacional y de esta manera el movimiento de Colectivo Moral adquiere relevancia, tanto en los procesos como en los resultados, e incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo

Palabras clave: Perfeccionamiento organizacional, clima laboral, colectivo moral

ABSTRACT:

The quality in the administration and the services in Public Health depend on a set of factors, in which the organizational climate has great importance, since this can have a significant impact on the results of the institution.

In the health institutions, the Moral Collective Movement is a powerful political tool aimed at educating workers and their leaders. One of the elements to be taken into account in the organizational management processes, change and innovation is constituted by the organizational climate and in this way the Colectivo Moral movement acquires relevance, both in the processes and in the results, and directly affects the quality of the system itself and its development.

Key words: Organizational improvement, work climate, moral collective

Conflictos de intereses: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

"Debe quedar claro que no habrá retrocesos en el propósito de fortalecer la institucionalidad, la disciplina y el orden en todas las esferas del país, sin los cuales sencillamente no es posible avanzar." *

La calidad en la administración y en los servicios en Salud Pública se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos, la reducción de los costos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios y prestadores, de ahí la importancia de conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente en los resultados de la institución. ⁽¹⁾

Los sistemas de gestión integral del capital humano en salud constituyen un elemento esencial en el perfeccionamiento continuo de las instituciones. Los mismos están en caminados a mejorar los procesos, así como los resultados en la organización que permitan alcanzar un desempeño laboral superior que contribuya al desarrollo sostenido económico y social del país.

El reto actual del Sistema Nacional de Salud (SNS) es lograr un desempeño organizacional superior para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia de las entidades tanto de producción como de servicios. Donde la institución demuestre la capacidad de integrar los resultados a nivel individual, grupal y de la propia entidad, así como estimular el rendimiento y reconocer las percepciones de los trabajadores. ⁽²⁾

El ambiente de trabajo propio de la organización, ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura de la organización y se plantea que determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que influye en lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve determinado por casi todo lo que sucede dentro de ésta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan al ambiente laboral, de modo que sus patrones se perpetúen. ⁽³⁾

Por lo que es importante tener presente que el trabajador de la salud se caracteriza por la entrega total y el compromiso ante el trabajo, el amor al ser humano y sólidos principios morales y éticos. La excelencia en un centro no depende solamente de disponer de altas tecnologías. Es preciso que se desarrollen valores en el capital humano, donde su máxima expresión puede ser la concepción del Colectivo Moral. ⁽⁴⁾

En las instituciones de salud el Movimiento del Colectivo Moral, es un poderoso instrumento político, dirigido a educar al colectivo de los trabajadores y sus dirigentes en los aspectos siguientes: ⁽⁵⁾

- Su papel fundamental en el desarrollo de la salud pública cubana.
- La consagración al servicio de la población, por alcanzar altos niveles de satisfacción y calidad.

*Raúl Castro Ruz. Discurso pronunciado ante la Asamblea Nacional del Poder Popular, 27 de diciembre de 2008.

- El trabajo colectivo como pilar fundamental, esto se puede lograr, mediante la incorporación en el comportamiento organizacional de los patrones de conducta laboral que lo garanticen.
- El reconocimiento de la población, como el “juez” principal de la labor desarrollada, razón de ser de la institución y a quien debe servir en todo momento, dirigido a la solución de los problemas e inquietudes en materia de salud.

El comportamiento, el compromiso, la responsabilidad y la motivación de las personas con la institución encuentran su sustentación en la cultura de la organización, la que determina, en gran medida, cómo se hacen las cosas, que normas y reglas se observan.⁽⁶⁾

En la creación de un clima organizacional apropiado a estos fines juega un papel principal la dirección, la que con su ejemplo contribuye a favorecer o no el mismo. El clima, como sistema complejo, está en continuo movimiento y exige al capital humano en las instituciones de salud una elevada capacidad de adaptación ya que se deben enfrentar a una gestión de cambio constante, en busca de un mejor desempeño del colectivo.⁽⁷⁾

La idea del Colectivo Moral surgió de la Dirección del Partido y acogida de inmediato por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud y el Ministerio de Salud Pública, la que en esencia promueve la conducta y valores que deben prevalecer entre trabajadores y directivos del sector durante la prestación de sus servicios a la población.⁽³⁾

De ahí que, en la actualidad el sector de la salud en la búsqueda y obtención de los más altos niveles de calidad y de satisfacción, tanto de prestadores como de la población, por el servicio que se brinda, requieren del desarrollo en toda su plenitud, del Movimiento del Colectivo Moral, como vehículo fundamental para la acción cohesionada de todos y cada uno de los miembros en la organización.⁽⁴⁾

El Movimiento del Colectivo Moral está dirigido a desarrollar los mejores valores de la conciencia social; pero a la vez, refuerza la convicción de que el pueblo es el verdadero dueño de los recursos en nuestro sistema social, al percibir que sus opiniones y necesidades son tenidas en cuenta, tanto por prestadores como por el equipo de dirección de dichas instituciones. De esta forma se da prioridad a través de una rápida y oportuna toma de decisiones, lo que influye de forma positiva en el clima organizacional en las instituciones sanitarias.

Conclusiones:

Es de vital importancia, que los directivos de la organización sean los primeros que asuman, en la práctica, los comportamientos éticos que deben prevalecer en todo el personal de la institución; es por ello que uno de los elementos a tener en cuenta en los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación lo constituye el clima organizacional. De esta manera el movimiento de Colectivo Moral como expresión de las transformaciones en que está inmersa la Salud Pública cubana por su repercusión adquiere relevancia, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Segredo Pérez AM, Reyes Miranda D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Rev. Correo Científico Médico de Holguín [Internet]. 2004 [citado 28 May 2016]; 8(3): [aprox. 11 p.]. Disponible en: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
2. Oficina Nacional de Normalización. Sistema de gestión integrada de Recursos Humanos- Términos y Definiciones. Anteproyecto. La Habana: NC; 2006.
3. Segredo Pérez AM. Clima organizacional y control interno. En: López Puig P, coordinador. Multimedia para el desarrollo del Control Interno en el Ministerio de Salud Pública y sus entidades subordinadas [CD-ROM]. La Habana: CEDISAP; 2011.
4. Gálvez González AM. El movimiento de Colectivo Moral, la Excelencia y la Eficiencia en las instituciones de salud en Cuba. Rev INFODIR. [Internet]. 2010 [citado 5 Jun 2016]; (10): [aprox. 3 p.]. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infdir/n1010/infdir1410.htm>
5. Vidal Ledo MJ. El movimiento de Colectivo Moral. Rev. INFODIR. [Internet]. 2013 [citado 5 Jun 2016]; (17): 134-9. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/73/55>
6. Red Global de Conocimientos y Auditoría en Control Interno. Control Interno y el Informe COSO [Internet]. Bogotá: AUDITOOL; 2013 [citado 28 May 2016]. Disponible en: <https://www.auditool.org/blog/control-interno/290-el-informe-coso-i-y-ii>
7. Segredo Pérez AM. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2013 [citado 5 Jun 2016]; 39(2): 385-393. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es

Recibido: 5 de junio de 2016

Aprobado: 1 de octubre de 2017

Dra. Alina María Segredo Pérez † Escuela Nacional de Salud Pública.