

Universidad Mayor de San Simón
Facultad de Medicina
Escuela de Graduados y Educación Continua
Caja Nacional de Salud



U.B.

Dr. Henry Solis Fuentes
JEFE DE ENSEÑANZA
MEDICINA FAMILIAR - CNS/UMSS

e-14-02-02

MONOGRAFIA

DESCRIPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EQUIPOS DE SALUD EN TERCER NIVEL DE ATENCIÓN HOSPITAL OBRERO No.2 C.N.S.

Trabajo realizado por:

Dra. Elizabeth Reyna Luque Flores
Residente 2do. Año - Medicina Familiar

TUTOR : Dr. Henry Soliz Fuentes.
Jefe de Enseñanza
Medicina Familiar - C.N.S. / U.M.S.S.

Enero del 2.002
COCHABAMBA - BOLIVIA

DESCRIPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EQUIPOS DE SALUD EN TERCER NIVEL DE ATENCIÓN HOSPITAL OBRERO No.2 C.N.S.

1. INTRODUCCIÓN.

La Caja Nacional de Salud considerada a nivel nacional en la actualidad como uno de los principales centros de atención en salud, que cubre un porcentaje de población que incluyen la mayor parte del área productiva industrial del país, trabajadores en educación, en salud, centros laborales pequeños, organizaciones de servicio, trabajadores en la seguridad ciudadana, con cerca de medio millón de asegurados en la ciudad de Cochabamba.

Actualmente solo el 21% de la población departamental tiene acceso a los Servicios de Seguro Social. La Caja Nacional de Salud cuenta con servicios de Primer a Tercer Nivel de atención, con áreas de exámenes complementarios los suficientemente necesarios para su funcionamiento y rendimiento promedio anual.

Cuenta con personal médico, de enfermería, paramédico, administrativos y personal de servicio. Funciona como un centro de enseñanza de la práctica clínica, no solo universitaria, sino también para el entrenamiento y capacitación práctica clínica quirúrgica con el Posgrado en áreas de especialización médica, como son: Medicina Familiar, Medicina Interna, Cirugía General, Ginecología- Obstetricia y Pediatría.

Para el funcionamiento adecuado de las instituciones de seguridad social (y de cualquier otra organización compleja) se considera importante el desarrollo de una cultura organizacional en el área de atención médica en base a la excelencia, que permita brindar al asegurado una atención médica eficaz, eficiente y con alto grado de calidad y calidez de atención.

En instituciones tan complejas como la CNS (en sus diferentes servicios), en donde se debe organizar el trabajo con todos y cada uno de los profesionales y no profesionales,

un problema identificado es la falta de un adecuado clima organizacional, lo cual incide en forma negativa en la prestación de servicios a los beneficiarios.

Los equipos de salud en un tercer nivel de atención son los que se relacionan con los pacientes en etapa crítica de adaptación, aceptación y cooperación para lograr un resultado satisfactorio en cuanto a su salud, dentro de lo que permita la patología por la cual llegó a dicho nivel de atención, incluyendo el agotar todos los recursos técnico-médicos posibles, sin dejar de lado la atención humanizada, que es a lo que se tiende actualmente, que en muchos casos es fundamental para la buena evolución de un paciente.

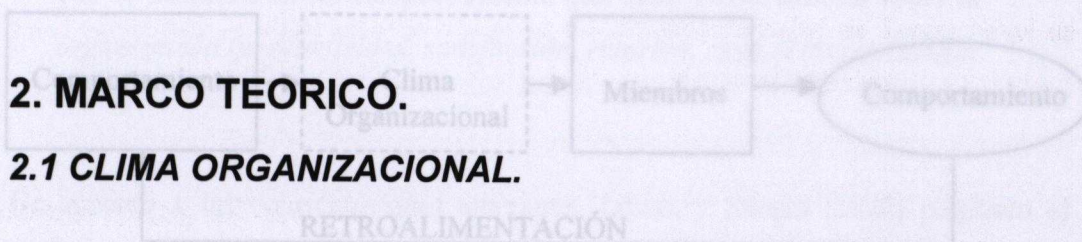
1.1. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Describir el clima organizacional en los Equipos de Salud de Tercer Nivel de Atención del Hospital Obrero No. 2 de la Caja Nacional de Salud.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Describir y analizar el clima organizacional que prevalece en el equipo de salud en los diferentes servicios de Tercer nivel de Atención, en los componentes de: Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.
- Analizar en los Equipos de Salud de Tercer Nivel de Atención el Trabajo en Equipo, Cohesión y Compromiso, como bases para el desarrollo de sus actividades y objetivos.



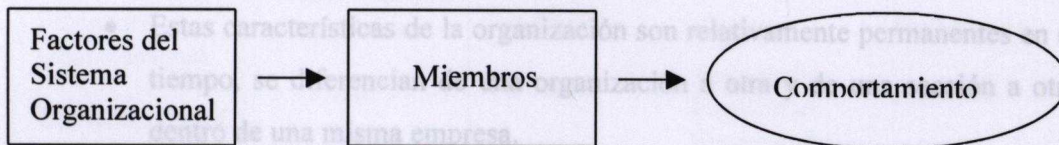
2. MARCO TEORICO.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima organizacional se define como “ el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros”. Es un ambiente psicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización, es creado por ellos real y trascendente.

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

Desde que este tema despertara interés de los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.



La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existente, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982).

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función de las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en lo individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito.



A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional e necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc) Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, renumeraciones, etc). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc). En base a las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de clima organizacional:

“El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc)” (Litwin y Stinger 1.978)

De acuerdo a las consideraciones anteriores, Litwin y Stinger (1978) proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional.