Clima Organizacional en Instituciones de Salud. Factor: “Mi Equilibrio, Trabajo y Familia”

Vázquez López, M.P., Guevara-Sanginés, M.L. y Martínez-Hernández, A.C.

División de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guanajuato, [pilyvazlo@gmail.com](mailto:pilyvazlo@gmail.com), [marletguesan@gmail.com](mailto:marletguesan@gmail.com), [ara1771@yahoo.mx](mailto:ara1771@yahoo.mx)

1.- Introducción

El ambiente en instituciones de salud puede ser demandante, por los problemas de salud de los pacientes, los horarios extensos, la falta de material, los bajos sueldos o las relaciones interpersonales difíciles. Por ello es importante indagar cómo los empleados logran un equilibrio entre su trabajo y su familia, ya que se influyen mutuamente.

Actualmente este concepto ha cambiado completamente, ahora las mujeres trabajan en lo que ellas quieran, estudian licenciaturas, maestrías y doctorados; cada vez más mujeres con responsabilidades familiares y con hijos pequeños buscan trabajo fuera del hogar, algunas como estrategia para un mayor crecimiento y aprendizaje y otras para lograr subsistir. Esta realidad social ha generado la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, obligándola a conciliar las demandas asociadas a cada uno de sus roles y a evitar conflictos que puedan influir en su calidad de vida y en su salud física y mental. (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez O, 2008)

2.- Teoría

El clima laboral es la personalidad que tiene una empresa; es el ambiente propio de la organización (Méndez Álvarez, 2006), el cual es producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura (Dessler, 1976).

El trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa. En el polo positivo se observa una situación de fluidez y confort en la persona. En tanto que en el lado negativo se presentan dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, en el que es el trabajo el que influye en la familia, y el de familia/trabajo, en el que familia es el que influye en el trabajo. En estas dos relaciones es el trabajo el que tiene, en la mayoría de los casos, mayor influencia sobre la familia que el que tiene la familia sobre el trabajo. (Ugarteburu Gastañares, Cerrato Allende, & Ibarretxe Zorriketa, 2008)

Se han ofrecido varios modelos para explicar la relación entre familia y trabajo; el de extensión, el de compensación y el de segmentación entre ambas instancias (Muchinsky, 2002).

En el modelo de extensión se destacan las similitudes entre lo que pasa en el ambiente de trabajo y lo que pasa en el ambiente familiar; además se propone que las experiencias adquiridas por una persona en el trabajo influyen en lo que realiza fuera de este, la extensión se refiere a las relaciones positivas que hay entre las variables del trabajo y familia, de esta manera si el trabajador tiene satisfacción laboral mejorara la vida familiar.

El modelo de compensación se basa en una relación inversa entre la familia y el trabajo, se sugiere que las personas se entregan de manera diferente en ambos, mientras en uno existen carencias, en el otro se compensa.

En el modelo de segmentación se estima que las esferas internas y externas de los trabajadores son muy distintas, por lo cual el individuo puede tener éxito en una, sin que la otra influya.

A pesar de que en estos modelos se describen posibles vías de equilibrio, en ninguno se especifica los procesos psicológicos, mediante los cuales se afectan el trabajo y la familia. Debido a estas deficiencias, se han identificado cuatro procesos con los cuales se puede vincular trabajo y familia (Muchinsky, 2002). El primero se refiere a la transferencia de humor de una esfera a otra; el segundo habla del conflicto de roles, el cual se basa en la cantidad limitada de recursos físicos, mentales y emocionales que tienen las personas, y que tanto el sistema de trabajo como el de familia deben alcanzar ese equilibrio de dichos recursos; el tercero es el proceso de socialización, por medio de que los valores y habilidades aprendidos en una esfera, se aplican en el otro medio; el cuarto proceso es contradictorio al tercero, ya que las habilidades y valores que ayudan a las funciones en la esfera no se generalizan en la otra.

3.- Método

El objetivo fue estudiar el clima organizacional en instituciones de salud, mediante el diseño de ocho reactivos, en escala gradual de Likert de 1 a 4, en específico el factor de “mi equilibrio, trabajo y familia”, para evaluar si este cuestionario era un instrumento de medición confiable. Se realizó una prueba piloto y con los resultados se hizo el análisis descriptivo y de consistencia interna del mismo. La prueba piloto se aplicó a 145 participantes de diferentes instituciones de salud.

4.- Resultados

El comportamiento de los reactivos del factor “mi equilibrio, trabajo y familia” que forma parte de la escala de clima organizacional en instituciones de salud aplicada a personal de diferentes instituciones en su fase piloto, indica un nivel de confiabilidad medio (alfa de Cronbach= 0.70) con una variación si se eliminan los reactivos pequeña (rango de 0.61 a 0.70). Por lo que este factor puede quedar conformado de la misma forma en que se diseñó. Los valores promedio de los reactivos variaron desde la percepción más positiva que fue para el reactivo 25 "si necesito ser escuchado, cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo" (media 3.18, desviación estándar 0.70), pasando por el reactivo 27 "tengo acceso a las herramientas y los recursos necesarios para cumplir con mis labores" (media 3.10, desviación estándar 0.82), siguiendo con el reactivo 24 “si necesito ser escuchado, cuento con el apoyo de mis superiores” (media 2.83, desviación estándar 0.80), después está el reactivo 26 "el ambiente de trabajo me permite manejar el estrés que genera mis labores" (media 2.73, desviación estándar 0.79), hasta la más negativa para el reactivo 28 "en mi trabajo se establecen los procesos para evitar el tiempo extra" (media 2.52, desviación estándar 0.90).

5.- Conclusiones

Una de las dificultades para evaluar la percepción de las personas con respecto a su trabajo es contar con un instrumento adecuado, en este estudio para el cuestionario “Mi equilibrio, trabajo y familia” se obtuvo una consistencia interna media, con la cual es posible emplearlo en el mundo laboral.

Con los resultados adquiridos en la prueba piloto, que se aplicó a trabajadores de instituciones de salud, en el factor “Mi equilibrio, trabajo y familia”, se puede determinar que la mayoría está de acuerdo en que puede contar con el apoyo de su jefe o sus compañeros de trabajo; la puntuación más baja que se obtuvo está relacionado con el ambiente laboral, ya que una gran cantidad de entrevistados dijo que no se puede manejar el estrés con el ambiente que hay en su área.

Es importante que exista un buen equilibrio en el trabajo y la familia en las instituciones de salud, ya que por lo general se puede dar un ambiente muy tenso debido a las situaciones que existan con los pacientes y sus familias.

# Bibliografía

Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional.* México: Prentice Hall.

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez O, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 482-489.

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención.* Bogotá: Universidad del Rosario.

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo.* Thomson Learning.

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., & Ibarretxe Zorriketa, R. (2008). Familia En Interacción Y Conciliación Trabajo/Familia. *Transformando El Conflicto Trabajo*, 17-41.