



Adrián G. Peña Sánchez
Centro de Investigación en Ciencias de la Salud
adrianpena@anahuac.mx

INTRODUCCIÓN

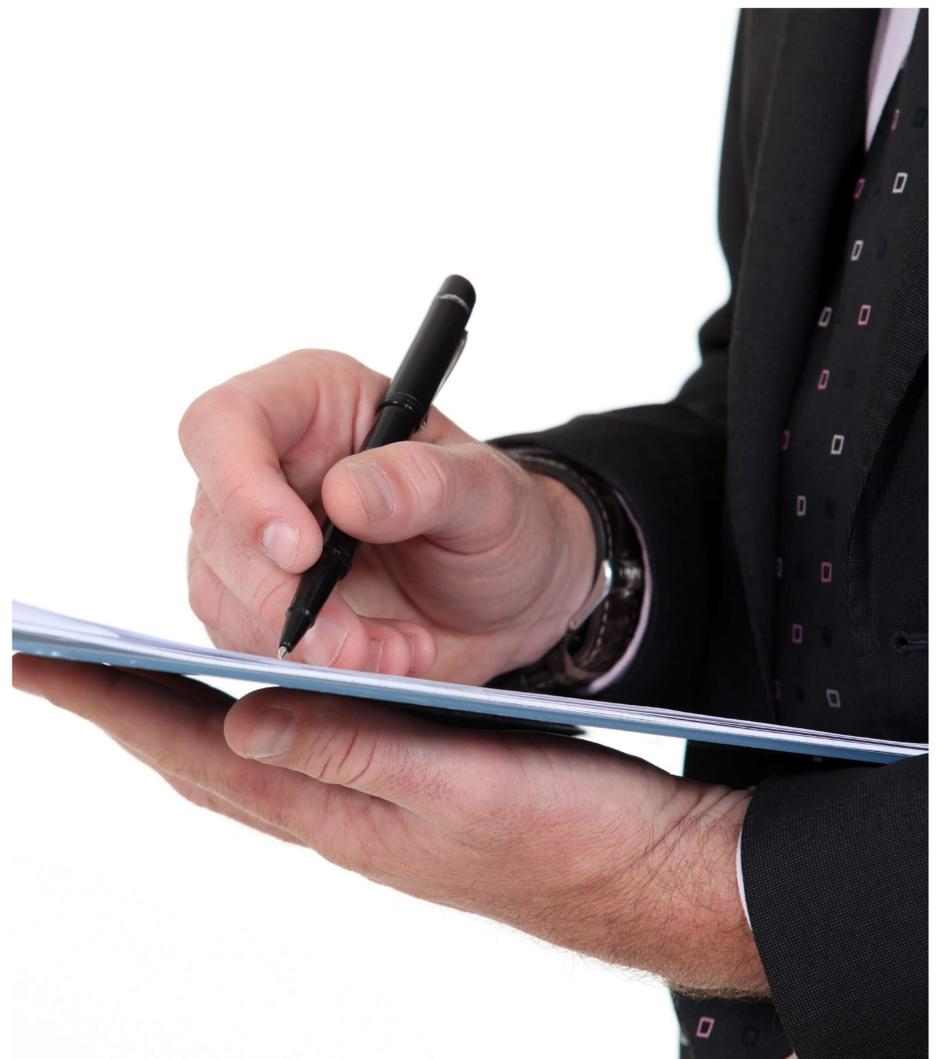
La cultura organizacional (CO) es el conjunto de significados compartidos y creencias de una organización de salud. Su estudio es importante en la dirección de la institución de salud, al conocer la forma en que se relacionan y trabajan los colaboradores. El Cuestionario de cultura organizacional (CCO) mide las normas requeridas y expectativas de la institución, y evalúa cómo perciben los colaboradores la CO. El objetivo es identificar el tipo de cultura organizacional actual y compararlo con otros estudios para establecer estrategias que mejoren la satisfacción laboral.

MATERIAL Y MÉTODO

Estudio descriptivo y transversal; se aplicó el CCO a los colaboradores de forma anónima y voluntaria. Se midieron doce tipos de comportamiento, que se agruparon en tres tipos de cultura organizacional: constructiva, pasiva-defensiva y agresiva-defensiva.

RESULTADOS

Se trabajó con una muestra de 51 colaboradores, divididos en los siguientes grupos: 47% de enfermería, 14% técnicos y administrativos, 24% médicos y 16% de jefaturas. El 69% eran mujeres y el 31% hombres. El 64.46% presentaron un estilo de cultura constructivo; el 66.58% un estilo pasivo-defensivo y el 68.23% un estilo agresivo-defensivo. Al desglosar el estilo constructivo, el 74.12% eran médicos, el 65.46% era personal de enfermería, el 56.67% eran técnicos y administrativos y el 56.67% pertenecían a jefaturas.



DISCUSIÓN

El estilo constructivo se caracteriza por conductas de autorrealización, satisfacción personal, relaciones saludables y trabajo en equipo; resalta que el estilo que predominó es el agresivo-defensivo, seguido por el pasivo-defensivo, cuando el estilo constructivo es el que se espera encontrar en las instituciones de salud. En el estilo constructivo los médicos obtuvieron la mayor calificación, seguidos por las enfermeras. Destaca que los jefes obtuvieron la menor calificación. Los estudios publicados muestran que las enfermeras satisfechas con su trabajo obtuvieron una alta calificación en la cultura constructiva, y concluyen que ésta se relaciona de forma negativa con los estilos pasivo-defensivo y agresivo-defensivo. Conclusión: la medición de la cultura hospitalaria facilitó establecer estrategias que orienten a la institución de salud hacia los estilos constructivos para lograr un mayor trabajo en equipo y satisfacción laboral. Estos resultados ponen en evidencia que es necesario continuar con investigaciones para encontrar la mezcla correcta de los tres estilos para avanzar hacia una cultura con mayor satisfacción laboral que beneficie al paciente.



REFERENCIAS

1. Cújar VA, Ramos PC, Hernández RH, López PJ. Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 2013;29(128):350-355.
2. Cuerda A, Bonavia T. Análisis de la cultura organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia. *Pensamiento & Gestión*, 2017;01(42).
3. Stebbins LH, Dent EB. Job Satisfaction and Organizational Culture. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 2011;16(1):28-52.