



**MEDICIÓN DEL CLIMA SOCIAL EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA,  
PSIQUIATRIA Y LABORATORIOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE TALCA,  
VII REGION, CHILE**

**DANIELA ORTEGA MUÑOZ  
INGENIERO COMERCIAL**

**RESUMEN EJECUTIVO**

Las organizaciones son entidades sociales compuestas por individuos o grupos de individuos que están parcialmente incluidos en ésta o pertenecen a varias al mismo tiempo, constituyen con vistas a conseguir ciertos fines específicos, utilizando la diferenciación de funciones y la división del trabajo, tienden a establecer sistemas de coordinación y dirección de carácter racional y presentan cierta permanencia a través del tiempo y cierta delimitación espacial, tecnológica e instrumental<sup>1</sup> Si una organización pretende conseguir su objetivo, lo que da sentido a su existencia de forma eficaz y eficiente, ha de desarrollar los componentes básicos que permiten configurarla como un sistema integrado. Estos componentes son el ambiente, la estrategia, la estructura, la tecnología, el sistema de trabajo, las funciones directivas, políticas y prácticas de dirección y los recursos humanos.<sup>2</sup> Existen diez características primarias que en términos generales concentran la esencia de la cultura organizacional: 1. Implicación (IM), 2. Cohesión (CO), 3. Apoyo (AP), 4. Autonomía (AU), 5. Organización (OR), 6. Presión (PR), 7. Claridad (CL), 8. Control (CN), 9. Innovación (IN), 10. Comodidad (CF)<sup>3</sup> Cuando se evalúa a la organización en cuanto a estas diez características se obtiene un panorama general de su cultura y a su vez se mide el llamado "Clima Social" en la organización, temas principales de este estudio. A principios del año 2003 se planteó la posibilidad de evaluar el clima laboral de algunas de los servicios que operan en el Hospital Regional de Talca, esto, enmarcado en el

desarrollo del programa de “Formación de Cuadros Directivos” en el que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Talca - Chile tiene importante participación. Junto a otros estudios que desde varios años atrás han indagado en la evolución de las respectivas direcciones y jefaturas de los planteles asistenciales se ayudaría además a consolidar una retro alimentación válida y objetiva del comportamiento de los involucrados, en este caso, los funcionarios y sus respectivos jefes en diferentes unidades. Dicho planteamiento delimitó las directrices de este estudio además de lo sugerido directamente por quienes están a la cabeza del hospital. La metodología utilizada se basó en lo propuesto por el Laboratorio de Ecología Social de la Universidad de Stanford, la cual localiza los esfuerzos en describir diez sub escalas sociales que incorporan las determinantes más importantes de la cultura organizacional y por ende, la opinión de quienes conviven en ella que define el clima y que se ha mencionado anteriormente. El análisis de los datos recabados y su interpretación se ajustaron a las pautas propuestas por el método del mismo instrumento, cuestionario conocido como “Escala de Clima Social WES (Work Environment Scale) y se presentan junto a sugerencias y limitaciones en la presente publicación.

---

<sup>1</sup>PORTER L., Lawler EE, Hackman Jr. Behavior in Organization. Mc Graw Hill Book Co. New York. 1975.

<sup>2</sup> Idem 1. . M. Moreira Fueyo, M. C. Álvarez Baza, D.u.e. servicio de urgencias. Hospital de . Cabueñes. Gijón, España, Emergencias 12/2002;14:6-12. 2002.

<sup>3</sup> MOOS, R.H., Moos BS, Trickett EJ. Escala de Clima Social, Trabajo. Madrid, TEA Ediciones, S.A., 1984