

CULTURA ORGANIZATIVA ACTUAL E IDÓNEA DEL SISTEMA VASCO DE SALUD. OPINIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO

Salvador García¹/ Jesús M^º Fernández Díaz²/ Enrique Gutiérrez Fraile²/ Begoña Gómez Bravo²/ Rafael Bengoa Rentería²

¹Universidad de Barcelona. ²Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco

Resumen

En la Comunidad Autónoma del País Vasco se está produciendo un proceso de cambio planificado de su sistema de asistencia sanitaria denominado «Osasuna Zainduz» (cuidando la salud).

Mediante la aplicación y análisis estadístico de un cuestionario de discriminación de opuestos sobre el conjunto de directivos del Servicio Vasco de Salud, se pretende conocer su opinión sobre la cultura organizativa actual e idónea.

Se buscaron las diferencias de medias significativas entre el perfil actual y el percibido como idóneo. Todas las diferencias entre las medias resultaron altamente significativas ($P < 0,00001$) destacando como perfiles más alejados del idóneo la recompensa según rendimiento (6,19) y la identificación con la organización (5,82).

Mediante un análisis de regresión múltiple se destaca la importancia de nuevos estilos de gestión para explicar los criterios clave de éxito de nuestra organización. Estos estilos se han de basar en la comunicación e información, la tolerancia de conflictos y riesgos y en el apoyo explícito de la dirección.

Palabras clave: Cultura organizativa. Cultura Corporativa. Cambio organizativo. Organización y Administración. Servicios Sanitarios.

PRESENT AND SUITABLE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE BASQUE HEALTH SERVICE. OPINION OF THE MANAGING LEVEL

Summary

Osasuna Zainduz (caring our health), a planned change for the public health care services, is being implemented in the Basque Country.

A questionnaire of discriminant terms passed to all the managers of the Basque Health Service is analysed to assess its actual and optimum organizational culture.

We looked at significant differences between means, comparing actual and optimum profiles. All the differences of means were highly significant ($P < 0.00001$); performance based salaries (6.19) and identification with the organization (5.82) were the highest.

New management styles based on information and communication, tolerance with conflicts and risks, as well as support from managers were identified through regression analysis as key success criteria for such our organization.

Key words: Organizational Culture. Corporate Culture. Organizational Change. Organization and Administration. Health Services.

Introducción

Basándonos en Shein^{1,2}, podemos definir la cultura organizativa como la forma de pensar y hacer las cosas que una organización ha ido aprendiendo a lo largo del tiempo en sus esfuerzos de adaptación a los cambios del entorno y a sus tensiones de integración internas. Estos «significados compartidos» son los conside-

rados como diferenciadores y válidos a la hora de transmitir pautas de socialización a nuevos miembros de la organización en un momento dado.

La cultura organizativa es un proceso de aprendizaje dinámico, que puede detenerse o acelerarse en función de múltiples variables, entre las que destaca la existencia de un liderazgo transformador^{2,3} y la aplicación de intervenciones de cambio planificado^{4,5}.

Correspondencia: Jesús M. Fernández Díaz. Dirección de Planificación, Ordenación y Evaluación Sanitaria. Departamento de Sanidad. Gobierno Vasco. c/ Álava, 5; 01006 - Vitoria.

Este artículo fue recibido el 6 de octubre de 1993 y fue aceptado tras revisión el 30 de noviembre de 1994.

