

Carta al editor

**El clima organizacional, un aspecto importante a tener en cuenta
en los trabajadores del grupo de control de vectores**

**The organizational climate as an important aspect to be taken into
account in workers of the vector control groups**

Maria del Carmen Rodríguez Lorenzo¹

Miriam Genoveva Herrera Barrueta¹

¹Universidad Ciencias Médicas Cienfuegos “Dr. Raúl Dorticós Torrado”

Recibido: 16 de marzo de 2016.

Aceptado: 9 de julio de 2016.

DrC. Juan Vela Valdes

Director de la Revista Cubana de Salud Pública

Estimado Director:

La investigación sobre el clima organizacional, se constituye en un proceso necesario para tomar decisiones ante problemas que puedan limitar el desempeño de una organización y de manera especial, en aquellas que deben asumir de forma exitosa, sensibles y complejas tareas,^(1,2) por lo que se hace necesario la evaluación del mismo en los grupos de control de vectores, es decir, a los trabajadores de la llamada “campaña antiaegypti”.

Cuando los trabajadores del “grupo” perciben un clima organizacional no satisfactorio trae, como consecuencia que los resultados de su trabajo no sean favorables, por lo que, los operarios durante la realización de su labor pueden cometer fraude y este a su vez convertirse en un problema medioambiental, ya que al no identificar los riesgos detectados en la comunidad y no cumplir con lo establecido según las funciones de trabajo por el cargo que desempeñan, contribuye a la proliferación del mosquito y a elevarse los índices de infestación.

Se conoce que el Ministerio de Salud Pública de Cuba se encuentra en un proceso de reorganización institucional y el avance hacia el desarrollo de la gestión de recursos humanos, pero esto solo es posible en la medida en que cambie la cultura organizacional que sustente la nueva dirección y organización institucional.

En este caso se deben tomar acciones para preservar los recursos humanos por constituir un objetivo estratégico de la organización laboral, permitir aprovechar las capacidades, destrezas y experiencias de los trabajadores en su propio desarrollo y fomentar el sentimiento de pertenencia a esta, lo cual implica un contrato entre el trabajador y la organización, ya que cuando el trabajador percibe que lo que está ofreciendo a la organización es mayor que lo que recibe de esta, se retirará o dejará de ser un trabajador interesado en permanecer en ella.⁽³⁾

El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, suscita disímiles consecuencia a la organización.^(4,5)

Hoy más que nunca, el análisis del clima organizacional debe ser un interés permanente en el sector de la salud, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en sus instituciones a partir de la compleja trama de factores que condicionan o determinan la introducción y transmisión del dengue, fiebre amarilla, chicungunya y fiebre zika en gran parte del mundo, así como en Cuba, pues la transmisión de estas enfermedades, cobra en la actualidad, un importante significado en la organización de acciones de vigilancia y control, especialmente vectorial.

Saludos

Profesora MARÍA del CARMEN RODRÍGUEZ LORENZO*

Profesora MIRIAM GENOVEVA HERRERA BARRUETA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tendencias mundiales del empleo de la OIT 2011. Buenos Aires: OIT. Acceso: 15 Ener 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_BAI_NEWS_74/lang--es/index.htm
2. Andrés A, Rodríguez M, Paz Retamal M. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal. Salud Soc. 2011;2(2). Acceso: 10 Dic 2015. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3899629.pdf>
3. Castillo R, Icaza N, Linares L. Manual de procedimientos de desarrollo de los Recursos Humanos. Nicaragua: Observatorio; 2010. Acceso: 6 Feb 2015. Disponible en: <http://www.observatoriorh.org/nicaragua/sites/observatoriorhorg.nicaragua/files/webfiles/politicas/MANUAL%20de%20Prodecimientos%20de%20Desarrollo%20RRHH.pdf>
4. Noriega Bravo V de las M, Prias Barros M del C. Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. Rev Cubana Salud Pública. 2011;7(2). Acceso: 10 Feb 2011. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_02_11/spu04211.htm
5. Noriega Bravo V. Otra aproximación al estudio del clima organizacional. INFODIR. 2009;9. Acceso: 5 Nov 2015. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/inf/n909/inf040910.htm>

* Correo electrónico: higiene7702@ucm.cfg.sld.cu