

El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los Estudios Organizacionales

Chipia Lobo, Joan Fernando

Magíster en Salud Pública. **Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO-FACES)**. Profesor de pre y postgrado de Bioestadística. Coordinador y fundador del Grupo de Investigación en Bioestadística Educativa. Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.

E-mail: joanfernando130885@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6365-8692>

Recibido: 10-07-2020

Revisado: 26-09-2020

Aceptado: 11-10-2020

El trabajo en las organizaciones de salud: una mirada desde los Estudios Organizacionales

RESUMEN

El trabajo en las organizaciones de salud, muestra la necesidad de cambios, tratando de estructurar trabajadores y actividades que atiendan las necesidades de salud de la población. Este tipo de organizaciones, se estructuran en sistemas que incluyen centros de salud, los cuales se clasifican de acuerdo a los niveles de atención de salud y complejidad institucional, además de considerar instituciones públicas, privadas y mixtas. En Venezuela, es importante generar un sistema de salud, que busque replantear la forma de estructurar políticas hacia la disminución de las inequidades y mejore la atención de salud individual y colectiva, las cuales requieren ser coherentes con la realidad local, nacional e internacional, para mejorar la calidad de vida de la sociedad. Para ello, se requiere repensar la forma de planificación y actuación de estas organizaciones, las cuales deben ir más allá de las Teorías Administrativas y las Teorías Organizacionales, elaborando un proceso que considere los Estudios Organizacionales, para construir un enfoque comprensivo y contextualizado del trabajo en las organizaciones de salud y específicamente en la toma de decisiones, para abordar las singularidades y los procesos dinámicos que transcurren en este tipo de organizaciones.

Palabras clave: Trabajo, Salud, Salud Pública

Work in health organizations: a view from organizational studies

ABSTRACT

Work in health organizations shows the need for changes, trying to structure workers and activities that meet the health needs of the population. This type of organization is structured in systems that include health centers, which are classified according to the levels of health care and institutional complexity, in addition to considering public, private and mixed institutions. In Venezuela, it is important to create a health system that seeks to rethink the way of structuring policies towards reducing inequities and improving individual and collective health care, which need to be consistent with the local, national and international reality, in order to improve the quality of life of society. For this, it is necessary to rethink the way of planning and action of these organizations, which must go beyond Administrative Theories and Organizational Theories, developing a process that considers Organizational Studies, to build a comprehensive and contextualized approach to work in health organizations and specifically in decision-making, to address the singularities and dynamic processes that take place in this type of organization.

Key words: Work, Health, Public Health

1. GENERALIDADES DEL TRABAJO

El trabajo como hecho social, busca que el hombre trascienda su propia realidad, por medio de la construcción de su ser, para contribuir a una sociedad. El nuevo trabajador trata de revelar un hombre pleno, que este colmado de sabiduría, por ende, se erige un nuevo rol, no como una pieza de un proceso productivo, sino como un sujeto que muestra su naturaleza humana y a través del trabajo podrá generar procesos emancipatorios.

Levaggi (2004), indica que en el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios con el fin de satisfacer las necesidades de una comunidad o proveer los medios de sustento necesarios para los individuos. El mismo autor arguye que el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Si observamos la información sobre trabajo y salud que se plantea en la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de Salud (OPS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentran indicadores anuales de morbi-mortalidad tales como: más de 2,78 millones de muertes por accidentes de trabajo y unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales; esta información señalada, la enlazan con absentismo laboral e implicaciones en el Producto Interno Bruto (PIB), es decir, que consideran magnitud y consecuencias de las enfermedades, además tratan de generar una agenda internacional para posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores que estimule y apoye la acción práctica a todos los niveles.

Es oportuno señalar que la OMS, OPS y OIT han generado múltiples y diversas guías y documentos que promueven la seguridad y salud en el trabajo, además de estipular acuerdos y normas internacionales, también los gobiernos han elaborado leyes que muestran la importancia del mundo del

trabajo. Especificando en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 y en Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en sus artículos 43 y 44, se indica que se debe garantizar a trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, además se creó una norma específica relacionada con la salud del trabajador, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). Lo antes señalado muestra el interés por cuidar la seguridad y salud del trabajador, aunque enmarcados en las Teorías Administrativas (TA) y las Teorías Organizaciones (TO), por ende, es necesario generar nuevas maneras de estudiar el trabajo y la salud, en donde se pueda construir otros aspectos organizacionales que consideren dinámicas internas y la inmanencia del hombre.

2. Organizaciones de Salud Y Estudios Organizacionales

Las organizaciones de salud son unidades humanas que buscan mejorar la salud de la población; las cuales por lo general se estructuran en sistemas que incluyen centros de salud, los cuales se clasifican de acuerdo a los niveles de atención de salud y complejidad institucional. Por lo general, este tipo de organizaciones, se estructuran basadas en un esquema vertical y los diferentes trabajadores del proceso salud-enfermedad, tienen funciones, tareas, responsabilidades, habilidades y requisitos bien definidos de acuerdo a su cargo.

En Venezuela se dividen las organizaciones de salud en instituciones públicas y privadas, las primeras tienen como fuentes gobiernos, trabajadores y empleadores, los fondos dependen del Ministerio del Poder Popular para la Salud, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, Universidades, Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio del Poder Popular para la Educación, Petróleos de Venezuela; mientras que en las segundas sus fuentes son empresas y el usuario particular, los fondos dependen de fondos privados y

medicina prepagada.

Las instituciones de salud, presentan múltiples dificultades, dentro de las que se pueden enunciar la falta de definición de políticas coherentes con la realidad local, nacional e internacional, las cuales por lo general no atienden las necesidades de salud de la población. Además, en Venezuela, los problemas sociales y económicos, han generado una pérdida de valores fundamentales para llevar a cabo esta loable labor.

Es importante detallar que el sistema de salud de Venezuela se encuentra en un proceso de cambio desde 1999, a partir de la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, planteando una reestructuración del nivel central para implementar un modelo de atención integral a la población y la creación de un Sistema Público Nacional de Salud (SPNS) con el objetivo de garantizar el derecho a la salud de todos los venezolanos, considerando los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y corresponsabilidad social, y su financiamiento y gestión serían responsabilidad del Estado; sin embargo, el proceso de creación SPNS ha sido lento y ha demostrado deficiencias.

En vista de las consideraciones anteriores, se requiere repensar la forma de planificación y actuación de estas organizaciones, las cuales deben ir más allá de las TA y las TO, elaborando un proceso que considera el carácter comprensivo y crítico de los Estudios Organizacionales (EO).

Los EO se considera un campo de estudio que recibió inicialmente importantes aportes de la economía y la ingeniería, y, posteriormente, ciencia política, derecho, historia, psicología y la sociología. En particular, estos dos últimos campos contribuyeron de manera relevante a la comprensión de la organización desde una base menos mecanicista, más humana y orgánica, por ende, nace de los aportes de múltiples disciplinas y ha sido alimentado, a través de los años, por muchos actores provenientes de diversas áreas del

conocimiento (Barba, 2013; Medina, 2007; Montaña, 2004).

En los estudios organizacionales se puede investigar actitudes de comportamiento, modelos de pensamiento y visiones del mundo que vienen a afectar la visión que las organizaciones locales pueden tener de sí mismas. Si bien es cierto que el avance tecnológico ha venido dándole uniformidad a la estructura de las organizaciones también es cierto que estas no estandarizan al elemento humano ni al contexto en el cual estas se van a desarrollar en su totalidad, por ello, los estudios organizacionales consideran modos de análisis, códigos de conducta, gestos sociales, posturas, reglas, disciplinas del conocimiento, por señalar algunos de los elementos y aspectos que toma en cuenta (Barba, 2013; Medina, 2007; Montaña, 2004).

Es oportuno indicar que los EO no tienden a generar una gran teoría a través del consenso, sino que se basan en una diversidad de disciplinas sociales y humanas de las cuales retoma algunos de sus fundamentos, para promover una postura más comprensiva de los fenómenos organizacionales. Para ello, se apoya fuertemente en las propuestas de la teoría crítica con la cual busca, principalmente, la emancipación del hombre (Alvesson y Deetz, 1996; Pfeffer, 2000).

Los aspectos ontológicos de los EO se hallan evidenciados en una realidad que se construye intersubjetivamente, es decir, una consideración subjetiva del mundo, pero objetivada en la interacción con los otros. Se parte del supuesto de que las organizaciones son objetos empíricos, porque cuando se observa una organización se ve algo en particular, pero salvaguardando la diversidad a partir de la cual, cada uno puede observar algo diferente (Clegg y Hardy, 1996). Este enfoque intersubjetivo, se torna objetivo a partir de lo que Searle (1997) denomina: intencionalidad colectiva porque es potencialmente cognoscible a las personas; así, el investigador de las organizaciones se permite dar carácter de real a objetos simbólicos, que se estudian ya no sólo en función de su existencia, sino

también desde lo que representan. Por lo tanto, desde la ontología de los EO, son dos dimensiones inseparables: las cosas son y significan a la vez.

En términos epistemológicos los EO, predominan posturas comprensivas, críticas y multidisciplinaria con apertura a la convivencia de diversas perspectivas. Como indica Chia (2003), los conceptos y teorías, son intuitivos puntos de vista, es decir, una forma de ver el mundo, y no una forma de conocimiento de cómo es el mundo.

En consecuencia, el eje conceptual de los EO, se caracteriza por estar fundamentado en el paradigma constructivista, debido a que la realidad organizacional es compleja y diversa, marcando un poco el carácter comprensivo y crítico de los EO. A diferencia de la TA y la TO, desde este enfoque no se busca establecer leyes generales y universales sobre el conocimiento organizacional. Más bien, la intención es dar explicaciones contextualizadas de los fenómenos organizacionales, con investigadores abiertos a pequeñas narrativas (Kelemen y Hassard, 2003)

También se busca la integración de miradas alternativas en la comprensión y la interpretación. El desafío consiste en aproximarse a la realidad a partir de la conjetura, la multidisciplinaria y las múltiples racionalidades coexistentes (Ramírez, Vargas y de la Rosa, 2011). Es atreverse a pensar desde perspectivas conformadas por múltiples supuestos y paradigmas participativos (Clegg y Hardy, 1996).

En cuanto a los aspectos metodológicos, desde la perspectiva de los EO se considera que los diferentes métodos son combinables, y que la elección de ellos ya no depende de la exaltación de un determinado paradigma sino de la problemática en cuestión. Cada método debe ser apreciado por lo que es, un medio para reunir datos pertinentes de ciertos problemas (Bryman, 1989). Durante mucho tiempo en el campo del estudio de las organizaciones, se ha hecho una relación lineal entre los enfoques epistemológicos y los metodológicos. Generalmente, se ha vinculado el funcionalismo con lo cuantitativo

y el interpretativismo con lo cualitativo, por lo que la metodología estaba directamente ligada a un determinado paradigma, llegando a crear confusiones entre paradigma y método (Hatch, 1997).

En los estudios organizacionales, las personas crean la organización, sin ser esta una entidad supraindividual, por lo tanto, se coloca en el centro al hombre y los integrantes de la organización desempeñan sus funciones e interactúan construyendo y deconstruyendo, aprendiendo y desaprendiendo, tratando de develar aquellos aspectos sociales necesarios de investigar en la organización.

En particular, para las organizaciones de salud los estudios organizacionales, permitirán observar el lado actitudinal de los profesionales que encabezan el proceso de salud-enfermedad y la investigación tomará procesos constructivos cuando se desarrolle diferentes formas de pensamiento y racionalidades para observar los estudios desde múltiples dimensiones. Aunque, Ríos et al. (2018) eleva los EO, como un campo interdisciplinar con amplio espectro de fenómenos que considera la organización como un ente y también como un proceso, ambas orientadas desde múltiples intenciones. Asimismo, González-Miranda (2020), señala que el estudio organizacional debe atender a las dinámicas sociales que se dan de forma específica, en este caso las organizaciones de salud.

Los EO pueden contribuir en atender los desafíos de las organizaciones de salud, con una mirada que no solo estudie la enfermedad, sino que atienda la salud, considerando la multiplicidad de factores presentes para mejorar la atención individual y colectiva de salud, para la búsqueda de la reducción de las inequidades, lo que se observará en la calidad de vida de la sociedad en general. Para poder atender estos retos es necesario resolver el problema de fragmentación del financiamiento y la prestación de servicios. En este mismo marco, es importante establecer mecanismos para definir prioridades para la asignación de recursos, que deberán basarse en criterios basados en las necesidades de salud, así como el costo,

beneficio y efectividad de las intervenciones, y no sólo en criterios políticos.

Otro reto importante es mejorar los sistemas de información y crear o mejorar los mecanismos de rendición de cuenta y de evaluación de políticas. Apremia asimismo resolver la escasez de personal de salud capacitado, que ha aumentado con la migración de este tipo de profesional, lo que pone en riesgo la prestación de servicios de calidad y afecta la capacidad del sistema de salud para responder a los desafíos que enfrenta. Por lo tanto, los EO, resulta un enfoque pertinente sobre el cual se busca desarrollar esta temática. A partir de este, se podrá tener un enfoque comprensivo y contextualizado del trabajo en las organizaciones de salud en la toma de decisiones, de manera de abordar las singularidades como los procesos dinámicos que transcurren en este tipo de organizaciones.

3. El trabajo y el trabajador en las Organizaciones de Salud

El trabajo está intrínseco en la humanidad, es un valor fundamental para la construcción de escenarios que permitan un desarrollo sostenible de la sociedad. La definición tradicional de trabajador, lo concibe como una parte del proceso productivo de bienes y servicios, que le permite obtener medios de sustento, por lo tanto, en la actualidad se requiere desarrollar un conjunto de competencias, enmarcadas en un contexto en donde uno de los principales activos es el conocimiento, sin embargo, se puede ir

más allá, proyectando al trabajador como un sujeto transformador de la organización, por ello, se encuentra en el centro del trabajo, generando procesos emancipatorios para el ser humano (Chipia y Bravo-Cucci, 2020).

Resulta de interés especificar que el trabajo es un hecho social, el cual alude en su conceptualización y relaciones laborales, la importancia de la salud y seguridad ocupacional; que también viene evidenciando cambios desde hace algún tiempo, impulsados de igual forma, por las entidades de trabajo de la sociedad actual. En cuanto al trabajador de salud del siglo XXI, busca prestar sus servicios, posibilitar la salud de la población con criterios científicos y tecnológicos, que permitan el bienestar individual y colectivo, teniendo la posibilidad de convertirse en gestores de cambio de la organización de salud y las políticas sanitarias (Chipia y Bravo-Cucci, 2020).

El trabajador de salud demanda cambios estructurales para la organización de salud, en donde los participantes traten de generar procesos de transformación internos, que requieren del apoyo de políticas sanitarias, para trascender la visión de salud que considera el bienestar físico, mental y social, individual y colectivo como un objetivo, hacia la concepción que vincula a la salud como fuente de riqueza de la vida cotidiana (Chipia y Bravo-Cucci, 2020). Por lo tanto, se requiere de promover la salud, capacitando a las personas, las comunidades y las sociedades, buscando de dotarlas de los medios para que se ocupen de su salud y su calidad de vida.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La organización de salud se han estructurado bajo el modelo de Max Weber de burocracia, es decir, una estructura vertical lo cual hace que los procesos de cambio sean lentos, difíciles de transitar, por lo tanto, se dificulta la disrupción, debido a que muchas de las propuestas se quedan en algunos de los eslabones de la cadena de mando y estructuras de poder establecidas por intereses personales, ajenos a los principios de salud y trabajo, por ello, se debe generar un análisis profundo de esta organización desde la Teoría Crítica.

Las organizaciones de salud están impregnadas de las TA tradicionales de Taylor y Fayol y las TO, tal como se estipula en la Ley Orgánica de Salud (1998), en la cual se establece en el artículo 5, la “organización pública en salud estará integrada por los organismos de salud de la República, del Distrito Federal, los estados y los municipios.” Por esto, los Estudios

Organizacionales se pueden convertir en una forma de estudiar nuevos escenarios en el mundo del trabajo, lo que servirá para tomar decisiones, basadas en indicadores de salud que observen resultados, pero también procesos.

Las nuevas formas de trabajo permitirán transformar la forma de actuar en las organizaciones de salud, en donde se consideren múltiples variables y dimensiones del proceso salud-enfermedad, no solo la magnitud del daño, las consecuencias, prevención de enfermedades y promoción de la salud, sino que vaya más allá brindando la posibilidad de poseer una visión más amplia de la situación, en la que se articule el concepto de trabajo decente considerando la ontología del hombre, la episteme que encierra, para generar nuevas metodologías de actuación desde los estudios organizacionales, tratando de desentrañar las dinámicas internas de estas organizaciones.

El trabajador de salud, no es solo el profesional de salud, sino el individuo y la comunidad, quienes deben generar nuevas formas de ser conscientes de su salud, jugando un papel activo, fortalecimiento de la intersectorialidad partiendo de la Atención Primaria de Salud y Promoción de la Salud, especialmente las dirigidas al ámbito de la educación de jóvenes y niños y empoderamiento comunitario, y en cuanto a las Funciones Esenciales de la Salud Pública.

5. REFERENCIAS

- Alvesson, M. y Deetz, S. (1996). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. En Clegg, S., Hardy, C. Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *Handbook of organizations studies*. London: Sage.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44, 139-151.
- Bryman, A. (1989). *Research methods and organization studies*. London: Routledge.
- Chia, R. (2003). Ontology: Organization as "World-making". En Westwood, R. y Clegg, S. *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Londres: Blackwell.
- Chipia, J. y Bravo-Cucci, S. (2020). Aproximación crítica de la nueva salud pública: una visión postpandemia. En Sandoval, T., Pernia, N., Aranguren, W. y Delgado, A. (Coords.). *Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia* (pp.81-101). Universidad de Carabobo.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En Clegg, S., Hardy, C. Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *Handbook of organizations studies*. London: Sage.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36860 (Extraordinaria), diciembre 30, 1999.
- González-Miranda, D. (2020). Los Estudios Organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administración de Empresas*, 60(2), 104-119.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Great Britain: Oxford University Press.
- Kelemen, M. y Hassard, J. (2003). *Paradigm Plurality: Exploring Past, Present, and Future*

Trends. Westwood, R. y Clegg, S. (Eds.) Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies. Londres: Blackwell.

Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 38.236, julio 26, 2005.

Ley Orgánica de Salud (1998). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 36579, noviembre 11, 1998.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. No. 6076 (Extraordinaria), mayo 7, 2012.

Medina, C. (2007) *¿Qué son los estudios organizacionales?* *Revista Universidad EAFIT*, 43 (148), 9-24.

Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México*. México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad de Iztapalapa.

Ramírez, G., Vargas, G. y de la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y Complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-54.

Ríos, N., Toro, J., Pérez-Arrau, G., Madiola, M. y Espejo, A. (2018). *¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa.* *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-14.

Searle, J. (1997). *La construcción de la realidad social*. España, Madrid: Paidós Ibérica.