



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE MEDICINA**

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

TÍTULO DE TESIS

***“Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional
en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de
los Servicios de Salud del Estado Puebla”.***

JUNIO 2020

Tesis presentada para obtener el grado de: Maestría en
Administración de los Servicios de Salud.

PRESENTA:

MARTHA REYNA ESPINOZA SIBAJA

DIRECTOR DE TESIS:

D.C. IRMA PÉREZ CONTRERAS

ASESOR DE TESIS:

M.A.S.S. LIS ROSALES BÁEZ



DEDICATORIA

A mis padres que me han impulsado a adquirir habilidades para mi desarrollo profesional.

A mi tutora de protocolo, D. C. Irma Pérez Contreras, que con su ejemplo y apoyo constante me inspira a dar lo mejor.

Agradezco a la Facultad de Medicina de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla por su invaluable apoyo.

Pero sobre todo a Dios que ha llenado mi vida de toda buena dadiva.

ÍNDICE:

1. ANTECEDENTES	1
1.1. ANTECEDENTES GENERALES.....	1
1.2. ANTECEDENTES ESPECÍFICOS:	4
2. JUSTIFICACIÓN:.....	8
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	8
4. HIPÓTESIS.....	9
5. OBJETIVOS:.....	9
5.1. OBJETIVO GENERAL	9
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	9
6. MATERIAL Y METODOS:.....	10
6.1 DISEÑO DE ESTUDIO:	10
6.2 POBLACIÓN BASE:	10
6.3 POBLACIÓN DE ESTUDIO:.....	10
6.4 TAMAÑO DE LA MUESTRA:	10
6.5 UNIDAD DE ANÁLISIS:	10
6.6. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	10
6.6.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:	10
6.6.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:	11
6.6.3. CRITERIOS DE ELIMINACIÓN:.....	11
6.7. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES:.....	11
6.8. ESTRATÉGIA DE TRABAJO:.....	11
6.9 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:.....	12
6.10 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS	13
6.11 METODOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	14
6.12 DISEÑO ESTADISTICO	14
6.12.1 HIPÓTESIS ESTADISTICA.....	15
7. RECURSOS	15
7.1. MATERIALES:	15
7.2. FINANCIEROS.....	15
7.3. HUMANOS.....	15

7.4. TECNOLÓGICOS.....	16
8. ASPECTOS ÉTICOS.....	16
9. RESULTADOS.....	17
10. DISCUSIÓN.....	28
11. CONCLUSIONES.....	28
12. PROPUESTA.....	28
13. REFERENCIAS.....	29
14. ANEXOS.....	32

1. ANTECEDENTES

1.1. ANTECEDENTES GENERALES

En nuestros tiempos el clima organizacional es un tema que ha tomado gran importancia para las organizaciones que enfocan su gestión en el permanente mejoramiento del ambiente de laboral; por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización (Segredo A. M., 2013).

El clima organizacional se define como la percepción que los miembros de una organización tienen, de las características que lo definen y lo diferencian (Villamizar, 2014).

Forehand y Gilmer (1964) definen al clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para distinguir a una organización y diferenciarla de otras; su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización. Taguiri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados estos en las propiedades del clima organizacional, lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. Estas tres definiciones anteriores son consensuadas por Arano (Arano, 2016).

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Para las organizaciones resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima

organizacional puede hacer la diferencia entre una organización de buen desempeño y otra de bajo desempeño (Iglesias, 2015).

Cardona cita a Álvarez (1992) que expresa al clima organizacional en referencia a características como valores, normas, actitudes y sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte. El clima organizacional es el resultado de la interacción entre factores personales e individuales, las condiciones externas que proveen las instituciones u organizaciones y las expectativas generadas por dicha interacción. Así también Cardona hace referencia a Brunet (1987) que plantea que el clima organizacional está relacionado con variables tan importantes del medio, como tamaño, estructura de las organizaciones y administración de los recursos humanos, exteriores al empleado. Además, se relaciona con variables personales, como aptitudes, actitudes, motivaciones del empleado; y para finalizar, con variables resultantes, como satisfacción y productividad, vinculadas a las interacciones entre las variables personales y exteriores (Cardona, 2014).

Por su parte Torres cita a Chiavenato (2000) que considera, que el clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación; al tener una motivación elevada el clima organizacional tiende a ser más alto proporcionando de este modo satisfacción y mayor participación entre las personas. De forma inversa, un clima bajo proporciona estados de desinterés entre el personal, apatía, insatisfacción y hasta depresión en algunos casos. Por tanto, puede decirse que las propiedades motivacionales van a estar supeditadas, por la forma en que los directivos manejen y controlen el ambiente interno de la organización hacia los empleados (Torres, 2017).

Por otro lado, se entiende por motivación humana como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos. Mientras que la motivación laboral como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas,

condicionados por la capacidad del esfuerzo de saldar alguna necesidad individual. Se denota que la motivación es el resultado de factores que incitan al individuo a actuar con el propósito de satisfacer sus necesidades (Viloria, 2016).

La teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg, conocida como la teoría de dos factores, parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocionalmente e intelectualmente, por lo que se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo; factores higiénicos y preventivos como el salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización, evitan la insatisfacción pero no producen motivación satisfacción; y los factores motivacionales como el reconocimiento y sentimiento de logro, autonomía de responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí, que sí producen satisfacción a condición de que los factores higiénicos se encuentren funcionando aceptablemente (Garduño, 2014).

La organización consiste en el conjunto de principios, reglas y métodos que deben regir el proceso. Estudia la estructura organizativa y sus partes y el papel de cada una de estas en el conjunto, es decir, el aporte de los elementos al sistema. De ahí, la importancia que tiene para el directivo, el analizar los efectos que el cambio en una parte de la organización de los servicios produce sobre las otras partes y sobre el todo. Las organizaciones están integradas por seres humanos y por las relaciones que conforman los diferentes elementos o subsistemas donde destacan los cuatro tipos de recursos: humanos, materiales, financieros e información. Estos subsistemas interrelacionados entre sí y con otros, como los de autoridad, decisiones, participación, control y comunicación, constituyen el tejido estructural de las mismas. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades. El

resultado de esta interacción interviene en el ambiente que se respira en la organización (Segredo A. M., 2015).

1.2. ANTECEDENTES ESPECÍFICOS:

La investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se han generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición. En la literatura existen numerosas escalas para medir el clima organizacional, entre las cuales destacan las escalas de medición a partir del enfoque subjetivo; es decir, aquél basado en las percepciones que los miembros de una organización se formulan acerca de determinadas características organizacionales, sus miembros y la interacción entre ambos (Uribe, 2014).

González Burboa citando a otros autores, plantean que el clima organizacional ha despertado el especial interés de muchos investigadores desde el siglo pasado, principalmente al analizar la influencia que los cambios tecnológicos, económicos y sociales han producido en las organizaciones modernas. Su estudio es de vital importancia a causa del enorme impacto que tiene sobre el comportamiento de los miembros de una organización, constituyendo una especie de reflejo de la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el ámbito laboral (González, 2014).

Para evaluar los servicios, la lista de referencia mundial agrupa a los indicadores en cuatro grandes áreas o dominios permitiendo hacer una priorización eficaz para propósitos de vigilancia y evaluación: estados de salud, factores de riesgo, evaluación de los servicios y sistemas de salud (OMS, 2015)

Por lo que, estudiar el clima organizacional en salud pública constituye actualmente una de las herramienta estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de la

organización, puesto que a través de su análisis se logran identificar elementos clave que permiten elevar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y con ello la calidad de los servicios médicos que se otorgan a la población, esto debido a la influencia que este fenómeno tiene sobre la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual trae consigo consecuencias notables en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (Bernal, 2015).

La motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable. En el estudio “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”, se buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional. Se evidencia una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las variables “relaciones interpersonales” y “motivación laboral”, y “relaciones interpersonales” y “clima social organizacional”. Llegando a la conclusión que entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional (Rivera, 2018).

La motivación tiene un papel central en el logro de altos rendimientos dentro de las organizaciones. Como el clima organizacional puede estar estrechamente relacionado con la motivación de los empleados, proporcionar un ambiente motivador en las organizaciones depende de la capacidad de los gerentes para crear un clima organizacional de apoyo. El objetivo principal del estudio “La vinculación de la motivación de los recursos humanos para el clima organizacional”, es subrayar las dimensiones más relevantes del clima organizacional que aumentan la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, de acuerdo con la teoría de los factores duales de Herzberg. A la luz de este estudio, que se basó en técnicas de investigación cuantitativa mediante un cuestionario piloto utilizando una muestra no probabilística representada por empleados

y gerentes de empresas industriales de Rumania, se analizó las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la motivación; los resultados demostraron la influencia del clima organizacional en el nivel de motivación de los empleados (Rusu, 2014).

El estudio realizado en el Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de estos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores (Pérez, 2013).

Los seres humanos están altamente asociados con la emoción y la inteligencia. Por lo tanto, el requisito de cumplir con la jerarquía de necesidades humanas es un aspecto importante, especialmente en la motivación de la satisfacción (Permarupan, 2013).

El artículo titulado “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, diseño de un modelo teórico”, pretende examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud, del análisis realizado se infiere teóricamente que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud (Bernal, 2015).

El estudio realizado de clima organizacional en los servicios de públicos de salud en España, indica que el clima laboral percibido por los trabajadores de la administración y

servicios del ámbito sanitario español es moderadamente positivo, observándose un mejor clima organizacional en atención primaria que en la especializada (Muñiz, 2014).

Los conocimientos de la literatura sobre la cultura y el clima organizacional son necesarios para obtener una comprensión completa de como los entornos organizacionales llegan a ser, como influyen en los resultados organizacionales importantes y como pueden modificarse (Ehrhart, 2016).

Las investigaciones han demostrado que los climas organizacionales predicen actitudes, comportamientos y resultados firmes de los empleados (Zacher, 2016).

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

De todos los conceptos mencionados en las referencias anteriores se pueden clasificar dos grandes grupos de variables que contemplan los factores externos y factores internos. Los primeros incluyen variables tan importantes como el medio, tamaño, estructura de las organizaciones y administración de los recursos humanos, las cuales son externas al empleado; y los factores internos (considerados como factores personales) contemplan las variables como aptitudes, actitudes, y motivaciones del empleado. Los factores externos a su vez se relacionan con los factores higiénicos y preventivos; y los factores internos se relacionan con los factores motivacionales.

2. JUSTIFICACIÓN:

El clima organizacional es un asunto de gran interés para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave y su estudio en profundidad incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

A veces por diversos problemas gerenciales, de comunicación o por diferencias personales entre empleados, se puede generar un clima organizacional negativo, lo cual afecta directamente la calidad y relaciones de trabajo, además de que el ambiente institucional tanto interno como externo puede afectar de manera directa los resultados esperados. De ahí la trascendencia de mantener la motivación, valorización y relaciones cordiales entre todas las personas tanto compañeros, subalternos y jefes, para que el desempeño del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 lleve un buen curso en función de los objetivos y planes de trabajo propuestos.

Por lo anterior se pretende alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo en la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

Así que la evaluación periódica de la percepción del clima organizacional permite tomar las mejores decisiones en altos mandos y alcanzar los objetivos, estrategias y reglas de operación, otorgando una retroalimentación.

Por lo anterior se busca encontrar los principales determinantes asociados al grado de clima organizacional en el personal de salud a fin de otorgar una buena calidad en el servicio a los usuarios internos y externos.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Cuando las relaciones interpersonales laborales dentro de las instituciones son óptimas entre los trabajadores, los gerentes y demás responsables de programas, produce un clima

organizacional satisfactorio, el cual repercute para obtención de un trabajo de alta calidad. Es por ello que en las últimas décadas se ha incrementado el estudio del clima organizacional, lo que ha permitido sentar las bases para mantener resultados óptimos en las organizaciones, motivando al personal a contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la institución, es por ello que se pretende dar respuesta a esta pregunta de investigación:

¿Cuáles son los principales determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla?

4. HIPÓTESIS

Los factores externos son los principales determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

5. OBJETIVOS:

5.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar cuáles son los principales determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No.6, en el periodo comprendido de 01 de junio al 31 de diciembre de 2019.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar el grado de percepción del clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6, mediante el instrumento EMCO.

- Identificar las variables asociadas y significativas al grado de percepción del clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.
- Elaborar propuesta de mejora.

6. MATERIAL Y METODOS:

6.1 DISEÑO DE ESTUDIO: Observacional, transversal, diagnóstico, unicentrico, prolectivo.

6.2 POBLACIÓN BASE: Totalidad del personal médico y de enfermería que reúna los criterios de selección de las oficinas de la Jurisdicción bajo estudio, personal de enfermería 30; personal médico 21.

6.3 POBLACIÓN DE ESTUDIO: El 100 % de la población base.

6.4 TAMAÑO DE LA MUESTRA: Se encuestó a 18 de los 21 médicos y a la totalidad del personal de enfermería de las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

6.5 UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal médico y de enfermería de las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

6.6. CRITERIOS DE SELECCIÓN

6.6.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- a) A todo el personal médico y de enfermería adscrito y comisionado en las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No.6.

- b) A todo el personal médico y de enfermería que sea de base, homologado o formalizado y de contrato de la Jurisdicción Sanitaria No. 6, hombres y mujeres.
- c) A todo el personal médico y de enfermería que tenga más de tres meses de encontrarse laborando en las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

6.6.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- a) Al personal médico y de enfermería que no tengan adscripción o comisión en la oficina de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.
- b) Al personal médico y de enfermería que no desee participar.
- c) Al personal médico y de enfermería que tenga menos de tres meses laborando en las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.
- d) Al personal médico y de enfermería que se encuentre de vacaciones, comisionado o de permiso temporal.

6.6.3. CRITERIOS DE ELIMINACIÓN:

- a) Al personal médico y de enfermería que no se encuentre en la Jurisdicción Sanitaria No. 6 al momento de la encuesta.

6.7. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES:

Ver *Anexo I*. Variables de estudio.

6.8. ESTRATÉGIA DE TRABAJO:

Se aplicó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en la modalidad de cuestionario auto aplicable, al personal de medicina y enfermería que se encontraba adscrito o comisionado a las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No.6, de base, homologado, formalizado y de contrato, además de que dicho personal debió de cumplir con al menos tres meses laborando en las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.,

mediante el apoyo de dos pasantes previamente capacitados y estandarizados y bajo el consentimiento de las autoridades institucionales, así como el consentimiento informado que se aplicó de forma individual al personal encuestado (*Anexo 2*).

Se descartó al personal que no quiso participar en la encuesta del EMCO. Se aplicó la Ficha de identificación (*Anexo 3*) simultáneamente con la encuesta EMCO (*Anexo 4*). Para la pregunta planteada del protocolo se aplicó la Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO *Anexo 4*) (Patlan, 2013).

6.9 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Para la recolección de la información sobre la percepción del clima organizacional se utilizó el cuestionario EMCO validado por Gómez y Vicario para ser aplicado a población mexicana (Gómez, 2008.). Para la validez de constructo se estimó el coeficiente de correlación de Pearson para identificar la capacidad predictiva de la EMCO. La confiabilidad de la escala se determinó con la estimación del Alpha de Cronbach la cual osciló entre 0.710 y 0.84. La EMCO se integra de ocho factores en tres niveles, con 29 reactivos. En los tres niveles se encuentra el sistema individual el cual contiene dos factores, el sistema interpersonal que contiene dos factores y el sistema organizacional que contiene cuatro factores (se detalla en las tablas 1 y 2). La escala de respuesta utilizada en la EMCO es de tipo Likert con cinco opciones: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Se tomó en cuenta los 29 ítems, como punto máximo la suma de puntos al haber contestado todos los ítems como satisfechos y como punto bajo haber contestado todos los ítems como insatisfechos, para la generación de las categorías se dividió entre tres. El instrumento de evaluación se ponderó de la siguiente manera:

Categoría:	Puntaje:
Percepción Baja	29 a 67

Percepción Media	68 a 106
Percepción Alta	107 a 145

La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) cuenta con 29 ítems, los reactivos se contestan de acuerdo con la frecuencia que se presentan en cada caso con respuestas tipo Likert con cinco opciones: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre. El instrumento consta de preguntas en positivo y negativo. En el análisis de frecuencias inicial por ítems se mantienen las opciones de respuesta originales, para el análisis global por dimensiones se invierte la escala de las preguntas que están formuladas en sentido negativo para facilitar el análisis. En general las respuestas del cuestionario se recodificaron en tres categorías de acuerdo con lo siguiente: negativo, neutral, positivo. Con esta codificación se calcularon las frecuencias relativas de cada categoría, tanto para cada uno de los ítems, como para el indicador compuesto de cada dimensión. Estas estimaciones se acompañan del correspondiente intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

Para las variables independientes se tomaron los datos de los ítems de cada entrevistado de las variables sociodemográficas y laborales descritas en el cuestionario de Ficha de identificación (Anexo 3).

6.10 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

La información del cuestionario se obtuvo previo consentimiento informado, el cual se entregó en un sobre cerrado y fue autoaplicable, se dio un tiempo aproximado de cuarenta y cinco minutos para contestarlo al momento de la entrega, dando por terminado el procedimiento al término de este.

6.11 METODOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para variables cuantitativas se calcularon las medidas de tendencia central y dispersión, para las cualitativas se calcularon porcentajes, para el cálculo de la asociación de factores determinantes a la percepción del clima organizacional, se realizó un análisis bivariado con cada una de las variables independientes tomando las que están por arriba del valor de P de 0.15 para integrarlas al modelo multivariado, a partir de estos resultados se realizó un análisis mediante una regresión polinómica con variable dependiente (percepción del clima organizacional) en tres categorías (percepción baja, media y alta) se tomó como base para la significancia de los valores de asociación (ORs) un nivel de confianza del 95%, valores de P iguales o por debajo de 0.05 se identificaron como significativos y valores por arriba de 0.05 como no significativos, se propone el modelo más parsimonioso para explicar la variabilidad de la variable bajo estudio.

El análisis se llevó a cabo con el apoyo del paquete estadístico SPSS en su última versión. Se presentan los resultados en cuadros y gráficas.

6.12 DISEÑO ESTADISTICO

El diseño estadístico es un factor esencial para la evaluación de impacto. Este permite definir el esquema de muestreo, el diseño de la muestra, la selección y la forma de ampliar los resultados obtenidos en una muestra al conjunto del universo de dominios estudiados (los factores de expansión).

Regresión lineal logística dicotómica: Es la técnica estadística que tiene como objetivo comprobar hipótesis o relaciones causales cuando la variable dependiente o resultado es una variable que tiene dos categorías (es decir dicotómica).

Regresión múltiple logística dicotómica: Esta técnica permite generar un modelo lineal en el que el valor de la variable dependiente o respuesta (Y) se determina a partir de un conjunto de variables independientes llamadas predictores (X1, X2, X3...es decir dicotómica).

Partes: Seguridad, estimación, intervalo de confianza, población, muestra, medición, resultados.

Propuesta: Desarrollar un método efectivo para generar la motivación del personal que trascienda en la percepción del clima organizacional mediante el reconocimiento de la Institución.

6.12.1 HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Hipótesis Nula (HO): No existe asociación significativa entre Percepción de Clima Organizacional y Reconocimiento por la Institución.

Hipótesis Alternativa (HA): Existe asociación significativa entre Percepción de Clima Organizacional y Reconocimiento por la Institución.

7. RECURSOS

7.1. MATERIALES:

Encuestas, lapiceros, hojas blancas, alimentos y gasolina.

7.2. FINANCIEROS

Este trabajo de investigación fue financiado por el tesista.

7.3. HUMANOS

Asesor de tesis, co-asesor de tesis y tesista.

7.4. TECNOLÓGICOS

Computadora, impresora, internet.

8. ASPECTOS ÉTICOS

Este protocolo se hizo a consideración del Comité de Investigación de la Facultad de Medicina de la BUAP y se tomó en consideración los aspectos éticos de la Secretaría de Salud de acuerdo a la Ley General de Salud basado en sus Artículos 2, 3 fracción V, artículo 13 que menciona que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio al respeto a su dignidad y la protección a sus derechos y bienestar y en base a su artículo 14 fracción V que refiere, que la investigación que se realice en seres humanos deberá desarrollarse conforme al consentimiento informado y por escrito del individuo sujeto de investigación o su representante legal. Se realizó bajo el consentimiento de las autoridades de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 así como de la Subdirección de Enseñanza de los Servicios de Salud del Estado de Puebla y bajo consentimiento informado (*Anexo 2*) que se aplicó de forma individual al personal encuestado, toda la información que nos proporcionaron para el estudio es de carácter estrictamente confidencial, fue utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no está disponible para ningún otro propósito, ya que los participantes quedaron identificados con un número y no con su nombre. Los resultados de este estudio que es de mediano riesgo para los participantes, tuvo como propósito identificar los *principales determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla*, son publicados con fines científicos, a fin de elaborar una propuesta de mejora para alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo en la Jurisdicción Sanitaria No. 6 y se presentan de tal manera que los participantes no pueden ser identificados. Así que la evaluación periódica de la percepción del clima organizacional

permite tomar las mejores decisiones en altos mandos y alcanzar los objetivos, estrategias y reglas de operación, otorgando una retroalimentación.

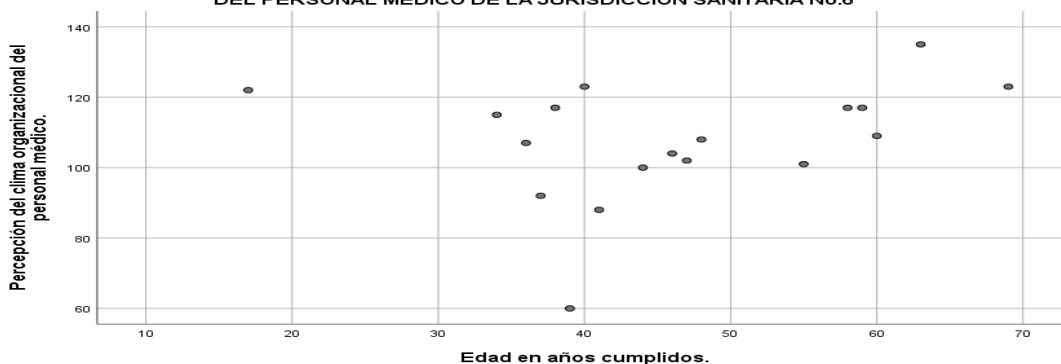
9. RESULTADOS

El porcentaje del total de médicos programados para el estudio fue de 85.7 %, y el 14.3 % restante no contestó el cuestionario por no encontrarse en el momento de su aplicación. El 100% del personal de enfermería contesto el cuestionario.

CORRELACIÓN BIVARIADA DE PEARSON

Correlaciones			
		Edad en años cumplidos.	Percepción del clima organizacional del personal médico.
Edad en años cumplidos.	C. de Pearson	1	.255
	Sig. (bilateral)		.306
	N	18	18
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	.255	1
	Sig. (bilateral)	.306	
	N	18	18

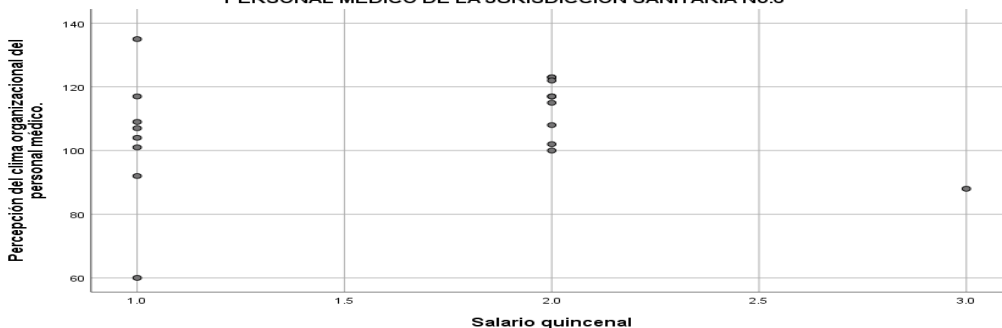
RELACIÓN ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6



La correlación existente entre la edad y la percepción del clima organizacional de los 18 médicos es de 25.5 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Salario quincenal	Percepción del clima organizacional del personal médico.
Salario quincenal	C. de Pearson	1	.101
	Sig. (bilateral)		.691
	N	18	18
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	.101	1
	Sig. (bilateral)	.691	
	N	18	18

RELACIÓN ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SALARIO QUINCENAL, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6

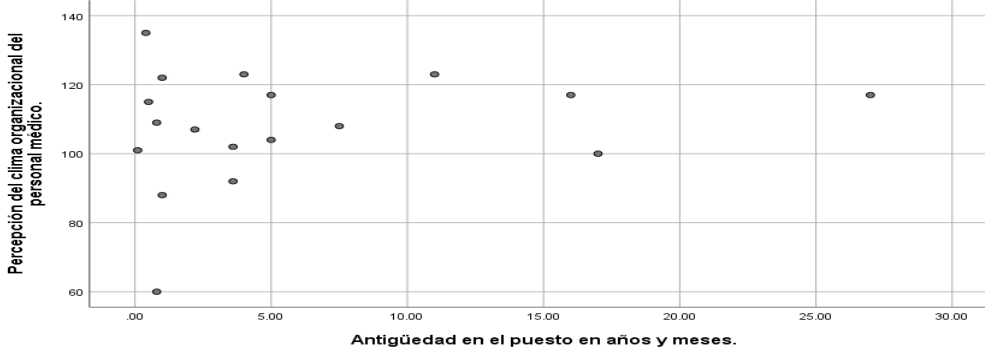


La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y salario quincenal de los 18 médicos es de 10.1%, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Antigüedad en el puesto en años y meses.	Percepción del clima organizacional del personal médico.
Antigüedad en el puesto en años y meses.	C. de Pearson	1	.197
	Sig. (bilateral)		.434
	N	18	18

Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	.197	1
	Sig. (bilateral)	.434	
	N	18	18

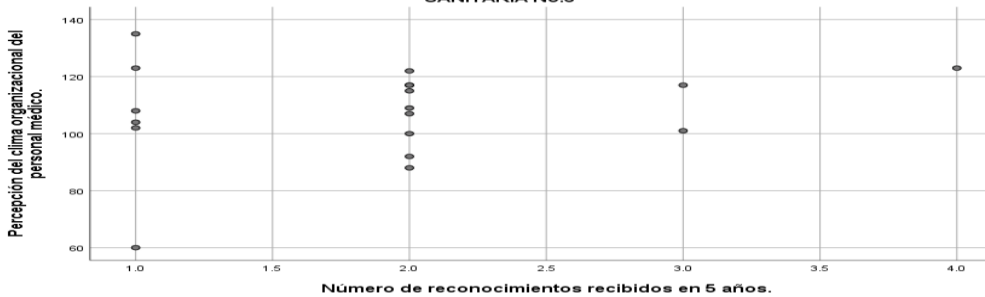
RELACION ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO EN AÑOS Y MESES CUMPLIDOS, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6



La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y antigüedad en el puesto en años y meses cumplidos de los 18 médicos es de 19.7%, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

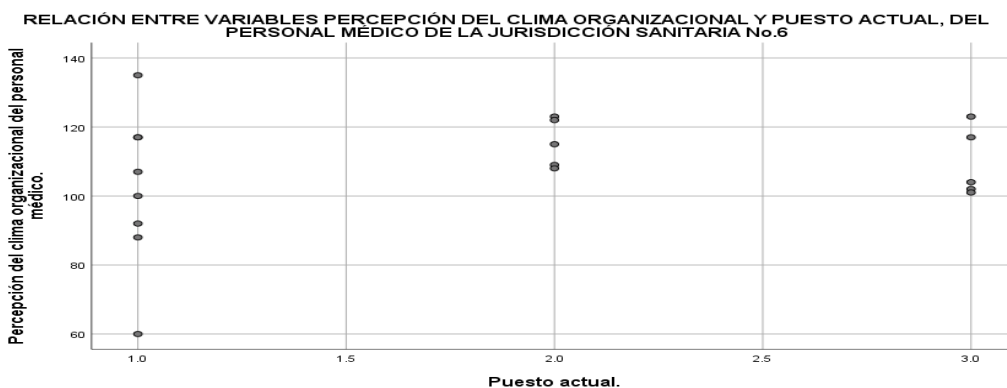
Correlaciones			
		Número de reconocimientos recibidos en 5 años.	Percepción del clima organizacional del personal médico.
Número de reconocimientos recibidos en 5 años.	C. de Pearson	1	.200
	Sig. (bilateral)		.426
	N	18	18
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	.200	1
	Sig. (bilateral)	.426	
	N	18	18

RELACION ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y NÚMERO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6



La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y número de reconocimientos recibidos en últimos 5 años de los 18 médicos es de 20.0 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	Puesto actual.
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.222
	Sig. (bilateral)		.376
	N	18	18
Puesto actual.	C. de Pearson	.222	1
	Sig. (bilateral)	.376	
	N	18	18



La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y puesto actual, de los 18 médicos es de 22.2 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	Cuenta con equipo de cómputo con Internet en el área laboral.
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.211
	Sig. (bilateral)		.400
	N	18	18
	C. de Pearson	.211	1

Cuenta con equipo de cómputo con Internet en el área laboral.	Sig. (bilateral)	.400	
	N	18	18

RELACIÓN ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUENTA CON EQUIPO DE COMPUTO CON INTERNET EN EL ÁREA LABORAL, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6



La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y cuenta con equipo de con equipo con internet en el área laboral, de los 18 médicos es de 21.1 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variable.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	Cuenta con redes sociales.
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.326
	Sig. (bilateral)		.187
	N	18	18
Cuenta con redes sociales.	C. de Pearson	.326	1
	Sig. (bilateral)	.187	
	N	18	18

RELACIÓN ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUENTA CON REDES SOCIALES, DEL PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No.6



La correlación que existe entre las variables de percepción del clima organizacional y cuenta con redes sociales, de los 18 médicos es de 32.6 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	Cuenta con equipo celular con internet.
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.137
	Sig. (bilateral)		.588
	N	18	18
Cuenta con equipo celular con internet.	C. de Pearson	.137	1
	Sig. (bilateral)	.588	
	N	18	18

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y con equipo celular con internet, de los 18 médicos es de 13.7 %, lo que significa que no existe asociación entre las variables.

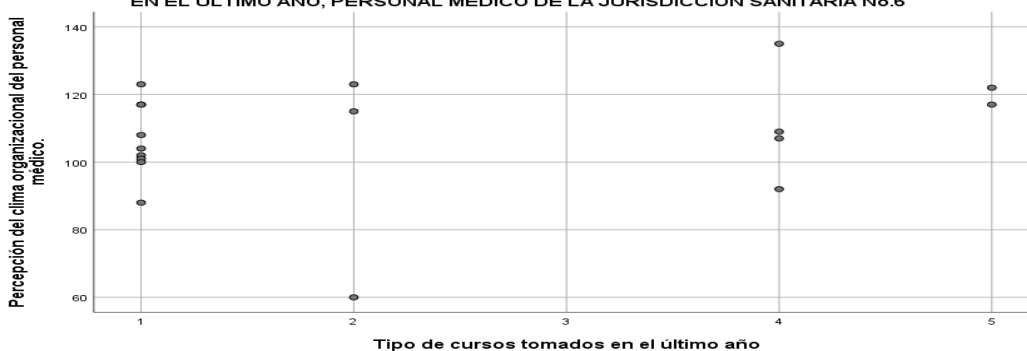
Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	¿Tiene algún otro trabajo remunerado?
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.382
	Sig. (bilateral)		.118
	N	18	18
¿Tiene algún otro trabajo remunerado?	C. de Pearson	.382	1
	Sig. (bilateral)	.118	
	N	18	18

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y con tiene algún trabajo remunerado, de los 18 médicos es de 38.2 %, lo que significa que existe una alta correlación.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal médico.	Tipo de cursos tomados en el último año
Percepción del clima organizacional del personal médico.	C. de Pearson	1	.233
	Sig. (bilateral)		.352
	N	18	18

Tipo de cursos tomados en el último año	C. de Pearson	.233	1
	Sig. (bilateral)	.352	
	N	18	18

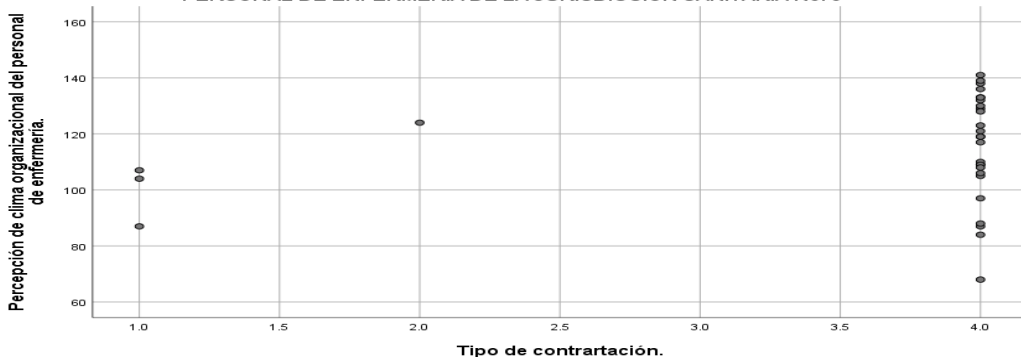
RELACION ENTRE VARIABLES PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y TIPO DE CURSOS TOMADOS EN EL ÚLTIMO AÑO, PERSONAL MÉDICO DE LA JURISDICCION SANITARIA No.6



La correlación que existe entre las la percepción del clima organizacional y tipo de cursos tomados en el último año, de los 18 médicos es de 23.3 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	Tipo de contratación.
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.221
	Sig. (bilateral)		.241
	N	30	30
Tipo de contratación.	C. de Pearson	.221	1
	Sig. (bilateral)	.241	
	N	30	30

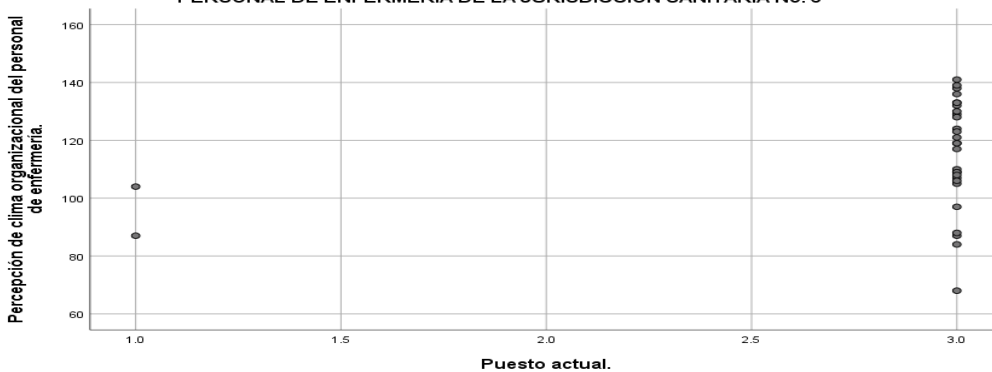
RELACIÓN ENTRE VARIABLE PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y TIPO DE CONTRATACIÓN, DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No. 6



La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y tipo de contratación, de las 30 enfermeras es de 22.1 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	Puesto actual.
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.273
	Sig. (bilateral)		.145
	N	30	30
Puesto actual.	C. de Pearson	.273	1
	Sig. (bilateral)	.145	
	N	30	30

RELACIÓN ENTRE VARIABLE PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PUESTO ACTUAL, DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA No. 6



La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y puesto actual, de las 30 enfermeras es de 27.3 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	Tipo de actividad laboral.
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.202
	Sig. (bilateral)		.284
	N	30	30
Tipo de actividad laboral.	C. de Pearson	.202	1
	Sig. (bilateral)	.284	
	N	30	30

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y tipo de actividad laboral, de las 30 enfermeras es de 20.2 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	¿Cómo es la comunicación en su área de trabajo entre su jefe inmediato y usted?
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.166
	Sig. (bilateral)		.381
	N	30	30
¿Cómo es la comunicación en su área de trabajo entre su jefe inmediato y usted?	C. de Pearson	.166	1
	Sig. (bilateral)	.381	
	N	30	30

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y ¿Cómo es la comunicación en su área de trabajo y su jefe y usted?, de las 30 enfermeras es de 16.6 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	¿Tiene algún otro trabajo remunerado?
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.250
	Sig. (bilateral)		.183
	N	30	30
¿Tiene algún otro trabajo remunerado?	C. de Pearson	.250	1
	Sig. (bilateral)	.183	
	N	30	30

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y tiene algún otro trabajo remunerado, de las 30 enfermeras es de 25.0 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

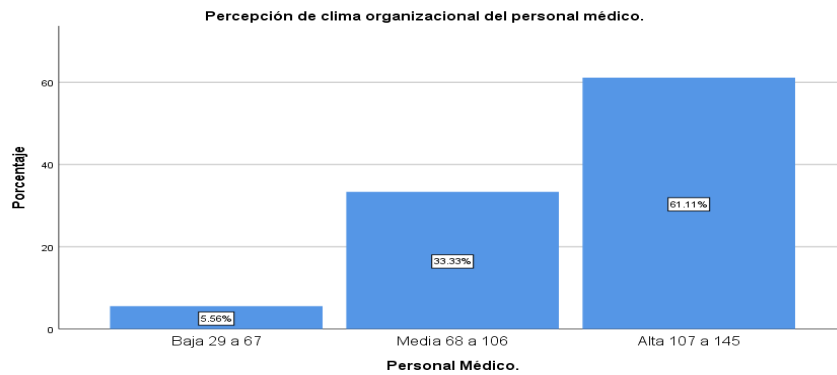
Correlaciones			
		Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	Tipo de cursos tomados en el último año.
Percepción de clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.124
	Sig. (bilateral)		.515
	N	30	30
Tipo de cursos tomados en el último año.	C. de Pearson	.124	1
	Sig. (bilateral)	.515	
	N	30	30

La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y tipo de cursos tomados en último año, de las 30 enfermeras es de 12.4 %, lo que significa que existe una baja asociación entre las variables.

Correlaciones			
		Percepción del clima organizacional del personal de enfermería.	Salario quincenal.
Percepción del clima organizacional del personal de enfermería.	C. de Pearson	1	.297
	Sig. (bilateral)		.112
	N	30	30
Salario quincenal.	C. de Pearson	.297	1
	Sig. (bilateral)	.112	
	N	30	30

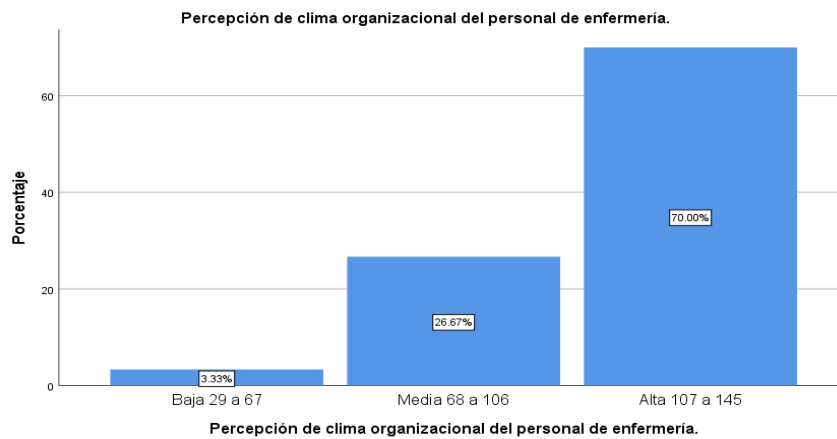
La correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y salario quincenal, de las 30 enfermeras es de 29.7 %, lo que significa que existe una alta correlación.

Percepción de clima organizacional del personal médico.



El 61.1 % del personal médico presenta una percepción del clima organizacional alta, en relación con el 38.9 % personal.

Percepción de clima organizacional del personal médico.



El 70 % del personal de enfermería presenta una percepción del clima organizacional alta, en relación con el 30 % personal.

10. DISCUSIÓN

En un estudio del clima organizacional y la motivación en una dependencia pública, tuvo como objetivo general diagnosticar la situación existente de los elementos del clima organizacional que prevalecen en esa dependencia, estudiando las relaciones sociales internas y externas; para la mayoría de los encuestados, la aceptación, confianza, cooperación y apoyo que los miembros sienten del grupo de trabajo, fue el indicador con mayor relevancia en su motivación. Por su parte en este estudio se encontró que la correlación entre grado de percepción del clima organizacional y las variables de los factores externos tuvieron la más alta correlación.

11. CONCLUSIONES

Se determinó que el grado de percepción de clima organizacional es alto en el personal de enfermería, con un 70 % y en el personal médico es del 61.1%, se identificaron las variables más significativas al grado de percepción del clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No.6 y encontramos que en el personal médico presenta la correlación más alta entre el grado de percepción del clima organizacional y “tiene algún otro trabajo remunerado”, mientras que para el personal de enfermería tuvo mayor correlación con “salario quincenal”. Se aprecia que el factor económico el cual forma parte de los factores externos constituye el principal determinante asociado al grado de percepción de clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6.

12. PROPUESTA

Se aprecia que el factor económico es el principal determinante asociado al grado de percepción de clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6., considero importante por la relevancia que esto presenta, continuar con más estudios que analicen el mercado salarial nacional e internacional, en el área pública.

13. REFERENCIAS

- Arano, R. M. (19 de 08 de 2016). Origen del Clima Organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración. *Origen del Clima Organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración.*, 12,13. Veracruz, México.
- Bernal, G. P. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Elsevier España, S.L.U*, 8-19.
- Cardona, D. R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 186.
- Chirinos, Y. M. (Junio de 2018). www.redalyc.org. *Revista Escuela de Administración de Negocios, Universidad EAN*, 47. Obtenido de Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20657075003>.
- Ehrhart, M. G. (Diciembre de 2016). *Organizational Climate and Culture - Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Obtenido de Oxford Research Encyclopedia of Psychology.
- García, C. B. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Edición del tricentenario.
- Garduño, G. (2014). *Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial de Lerma*. Toluca, Estado de México.
- Gómez, M. V. (2008.). *Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM: Tesis de Licenciatura.
- González, B. M. (2014). Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal. *Ciencia y trabajo.*, 152-157.
- Heijden, R. S. (2017). Organizational climate for organizational innovation for performance. *diary of vocational behavior*, 10.
- Iglesias, A. L. (2015 de Junio de 2015). www.redalyc.org. Recuperado el 08 de Diciembre de 2018, de www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016.

- Mares, M. (2015). La inducción como método de conocimiento de los principios éticos de la ética nicomáquea de Aristóteles. *Diánoia*, vol. LX, no. 75, 31-53.
- Muñiz, J. P. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *International Journal of Clinical and Health*, 102-110.
- OMS. (2015). Global Reference List of 100 Core Health Indicators.
- Patlan, J. F. (2013). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300005&script=sci_arttext. Recuperado el 2018, de https://scielo.conicyt.cl/fbpe/img/cyt/v15n48/art05_anex01.html.
- Peña, E. M. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, vol. 25, núm. 1, 2013, pp. 137-144, 137.
- Pérez, N. O. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto del investigaciones de la amazona peruana, periodo 2013. 1. Iquitos., Perú.
- Permarupan, Y. A. (26 de Febrero de 2013). www.sciencedirect.com. Obtenido de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305026X.
- Reyes, L. L. (1993.). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. . IX(1):81-97.
- Rivera, P. H. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 16), 17-36.
- Rusu, G. A. (20 de Marzo de 2014). www.sciencedirect.com. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814020072>.
- Secretaría, S. (2018). *Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud*.
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2013; 39(2)385-393, 385.
- Segredo, A. M. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2015;41 (1): 115-129, 118.
- Significados. (2015). <https://www.significados.com/reconocimiento/>.
- Torres, K. L. (22 de Julio de 2017). www.redalyc.org. Obtenido de www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570008/index.html.

Uribe, P. J. (2014). *Clima y ambiente organizacional, trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F.: El Manual Moderno.

Villamizar, M. M. (2014). *Redalyc.Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299032684007>.

Viloria, J. P. (Marzo de 2016). *www.redalyc.org*. Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=21444931009.

Wales, J. S. (2019). *Wikipedia*.

Zacher, H. Y. (2016). Organizational Climate for successful Aging. *Frontiers in Psychology*. Vol. 7., 1-12.

14. ANEXOS

ANEXO 1

OPERALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE

TIPO DE VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	ESTADISTICO DE PRUEBA
PERCEPCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.	Resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación (Arano, 2016).	Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) Elaborada y validada por Gómez y Vicario (2008).	CUALITATIVA	Escala Ordinal. A= buena. B= Regular. C=Mala. Tipo de respuesta Likert 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre 5 = siempre.	PORCENTAJE

OPERALIZACIÓN DE VARIABLES INDEPENDIENTES

TIPO DE VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	ESTADISTICO DE PRUEBA
EDAD	Años a partir del nacimiento o de la fecha de medición (García, 2014).	AÑOS CUMPLIDOS	CUANTITATIVA	CONTINUA	MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN
SEXO	Es el conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos, y hacen posible una reproducción que se caracteriza por una diversificación genética. Enciclopedia Libre.	-MUJER -HOMBRE	CUALITATIVA	NOMINAL 1= MUJER 2=HOMBRE	PORCENTAJE
GRADO ACADÉMICO	Es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios (Wales, 2019).	TÉCNICOS LICENCIATURA POSGRADO	CUALITATIVA	NOMINAL TÉCNICOS LICENCIATURA POSGRADO	PORCENTAJE
GRADO ACADÉMICO	Es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente	TÉCNICOS LICENCIATURA	CUALITATIVA	NOMINAL TÉCNICOS	PORCENTAJE

	después de la terminación exitosa de algún programa de estudios (Wales, 2019).	POSGRADO		LICENCIATURA POSGRADO	
SUELDO	Remuneración regular asignada por el desempeño por el cargo o servicio profesional (García, 2014).	CONTRATO HOMOLOGADO FORMALIZADO BASE	CUANTITATIVO	CONTINUO	MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN
TIPO DE PUESTO	Puesto, a la Unidad Laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación (Secretaría, 2018).	MÉDICO ENFERMERÍA	CUALITATIVA	NOMINAL MÉDICO ENFERMERÍA	PORCENTAJE
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	Tiempo transcurrido del ingreso a los SSEP a la fecha.	ANOS MESES	CUANTITATIVA	CONTINUA	MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN
RECONOCIMIENTO POR LA EMPRESA	Es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador o una empresa, para demostrar que el trabajo realizado por uno o varios trabajadores ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó a la compañía, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados en su plan de trabajo (Significados, 2015).	ASISTENCIA PERMANENCIA PRODUCTIVIDAD	CUALITATIVA	NOMINAL 1= SI 0= NO	PORCENTAJE
CURSO DE INDUCCIÓN	En un proceso cognitivo-intelectual que posibilita las primeras generalizaciones éticas, es decir, los principios prácticos universales, a partir de la generalización o universalización de los datos particulares de la experiencia práctica, es decir, a partir de los principios prácticos particulares (Mares, 2015)	MÁS DE UNA SEMANA MENOS DE UNA SEMANA	CUALITATIVO	NOMINAL 1= SI 0= NO	PORCENTAJE

OPERALIZACIÓN DE VARIABLE DE FACTORES DETERMINIANTES

TIPO DE VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	ESTADISTICO DE PRUEBA
FACTORES DETERMINANTES	Asociados al evento bajo estudio y que determinan su variabilidad.	Factores asociados mediante el cálculo de ODDS RATIO, Razón de Momo y Razón de Productos cruzados.	CUALITATIVA	NOMINAL OR > 1: Asociación OR = 1: No asociación OR < 1: De protección	REGRESIÓN LOGISTICA

ANEXO 2
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla”.

Objetivo de la investigación:

Identificar cuáles son los principales determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional del personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No.6.

¿Qué se propone en este estudio?

Dos cuestionarios, el primero es el de identificación personal con 22 preguntas y el segundo es la Evaluación Multidimensional de Clima Organizacional que contiene 29 ítems.

¿Cómo se seleccionaran a los participantes?

Los médicos y enfermeras que se encuentren laborando en la Jurisdicción Sanitaria No. 6 con previa autorización de las autoridades Jurisdiccionales y de la Subdirección de Enseñanza e Investigación de los Servicios de Salud del Estado de Puebla.

Cantidad de los participantes

Participarán del personal de enfermería 30 y del personal médico 21.

Tiempo requerido:

El tiempo estimado para contestar los cuestionarios será de 45 minutos.

Riesgos y beneficios:

El estudio conlleva mediano riesgo y el participante no recibe ningún beneficio.

Compensación:

No se dará ninguna compensación económica por participar.

Confidencialidad:

El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

Participación voluntaria:

La participación es estrictamente voluntaria.

Derecho de retirarse del estudio:

El participante tendrá el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.

A quién contactar en caso de preguntas:

Investigadora Martha Reyna Espinoza Sibaja con número telefónico 2224299683

A quién contactar sobre los derechos como participante en el estudio:

Posgrado de la Facultad de Medicina de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Comité de Investigación de la FMBUAP, Dra. Irma Pérez Contreras, Co-Directora de la investigación, con dirección Calle 15 Sur, No. 2702, Colonia Volcanes, C.P. 72420, Puebla, Pue. Nombre de la investigadora: Martha Reyna Espinoza Sibaja.

AUTORIZACION

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para que yo el (la) C. _____, participe en el estudio de Martha Reyna Espinoza Sibaja sobre el protocolo de investigación *Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla*. He recibido copia de este procedimiento.

Firma del Participante

Fecha y Lugar

ANEXOS3

**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Por este conducto solicito a usted de la manera más atenta contestar el siguiente cuestionario que tiene como finalidad la elaboración del trabajo de tesis de la Maestría de Administración de Servicios de Salud, pidiendo a usted la mayor franqueza en sus respuestas. Agradezco a usted por su apoyo brindado. Cuestionario dirigido al personal del área de enfermería.

1. **EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS:** _____
2. **SEXO:**
1. Masculino: () 2. Femenino: ()
3. **ESTADO CIVIL:**
1. Soltero () 2. Casado ()
3. Unión Libre () 4. Divorciado ()
4. **¿TIENE HIJOS?**
1. No () 2. Si ()
5. **¿PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRÓNICA?:**
1. Si () 2.No ()
6. **GRADO ACADÉMICO:**
1. Auxiliar de Enfermería ()
2. Enfermería General ()
3. Licenciatura () 4. Especialidad ()
5. Maestría () 5. Doctorado ()
7. **TIPO DE CONTRATACIÓN:**
1. Base () 2. Homologado ()
3. Formalizado () 4. Contrato ()
8. **PUESTO ACTUAL:**
1. Coordinador De Programa ()
2. Responsable De Programa ()
3. Apoyo De Programa ()
9. **SALARIO QUINCENAL (NETO):**
1. Entre 5,000.00 a 10,000.00 ()
2. Entre 10,001.00 a 15,000.00 ()
3. Entre 15,001.00 y más. ()
10. **ANTIGÜEDAD EN AÑOS CUMPLIDOS EN LOS SERVICIOS DE SALUD:**

11. **ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO EN AÑOS Y MESES:** _____
12. **JORNADA LABORAL**
1. Matutino () 2.Vespertino () 3.Mixto ()
13. **TIPO DE ACTIVIDAD MÁS FRECUENTE:**
1. Directivas () 2.Administrativas ()
3. Supervisión () 4. Captura de Datos ()
14. **¿CUENTA CON EQUIPO DE COMPUTO CON INTERNET EN EL ÁREA LABORAL?**
1. Si () 2. No ()
15. **¿CUENTA CON REDES SOCIALES?**
1. Si () 2. No ()
16. **¿CUENTA CON EQUIPO CELULAR CON INTERNET? (PERSONAL)**
1. Si () 2. No ()
17. **¿COMO ES LA COMUNICACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO ENTRE SU JEFE INMEDIATO Y USTED? (CALIFICA CON 1 COMO MÁS FRECUENTE Y 5 MENOS FRECUENTE.)**
1. Oficio () 2.Whatsapp () 3.Correo ()
4.Reunión periódica () 5. Verbal ()
18. **¿COMO ES LA COMUNICACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO ENTRES SU EQUIPO DE TRABAJO Y USTED? (CALIFICA CON 1 COMO MÁS FRECUENTE Y 5 MENOS FRECUENTE.)**
1. Oficio () 2.Whatsapp () 3.Correo ()
4.Reunión periódica () 5. Verbal ()
19. **¿TIENE ALGÚN OTRO TRABAJO REMUNERADO?**
1. Si () 2. No ()
20. **NÚMERO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS:** 1. Número: _____
2. Instituciones que otorgan: _____
21. **TIPO DE CURSOS TOMADOS EN EL ÚLTIMO AÑO:**
1. Educación continua: ()
2. Desarrollo personal ()
3. Motivacional ()
4. Capacitación en el área ()
22. **¿RECIBIÓ CURSO DE INDUCCIÓN PARA EL PUESTO AL RECIBIR SU NOMBRAMIENTO?:**
1. Si () 2. No ()

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Por este conducto solicito a usted de la manera más atenta contestar el siguiente cuestionario que tiene como finalidad la elaboración del trabajo de tesis de la Maestría de Administración de Servicios de Salud, pidiendo a usted la mayor franqueza en sus respuestas. Agradezco a usted por su apoyo brindado. Cuestionario dirigido al personal del área médica.

1. **EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS:** _____
2. **SEXO:**
1. Masculino: () 2. Femenino: ()
3. **ESTADO CIVIL:**
1. Soltero () 2. Casado ()
3. Unión Libre () 4. Divorciado ()
4. **¿TIENE HIJOS?**
1. No () 2. Si ()
5. **¿PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRÓNICA?:**
1. Si () 2.No ()
6. **GRADO ACADÉMICO:**
1. Licenciatura () 2. Especialidad ()
3. Maestría () 4. Doctorado ()
7. **TIPO DE CONTRATACIÓN:**
1. Base () 2. Homologado ()
3. Formalizado () 4. Contrato ()
8. **PUESTO ACTUAL:**
1. Coordinador De Programa ()
2. Responsable De Programa ()
3. Apoyo De Programa ()
9. **SALARIO QUINCENAL (NETO):**
1. Entre 5,000.00 a 10,000.00 ()
2. Entre 10,001.00 a 15,000.00 ()
3. Entre 15,001.00 y más. ()
10. **ANTIGÜEDAD EN AÑOS CUMPLIDOS EN LOS SERVICIOS DE SALUD:**

11. **ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO EN AÑOS Y MESES:** _____
12. **JORNADA LABORAL**
1. Matutino () 2. Vespertino () 3. Mixto ()
13. **TIPO DE ACTIVIDAD MÁS FRECUENTE:**
1. Directivas () 2. Administrativas ()
3. Supervisión () 4. Captura de Datos ()
14. **¿CUENTA CON EQUIPO DE COMPUTO CON INTERNET EN EL ÁREA LABORAL?**
1. Si () 2. No ()
15. **¿CUENTA CON REDES SOCIALES?**
1. Si () 2. No ()
16. **¿CUENTA CON EQUIPO CELULAR CON INTERNET? (PERSONAL)**
1. Si () 2. No ()
17. **¿COMO ES LA COMUNICACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO ENTRE SU JEFE INMEDIATO Y USTED? (CALIFICA CON 1 COMO MÁS FRECUENTE Y 5 MENOS FRECUENTE.)**
1. Oficio () 2. Whatsapp () 3. Correo ()
4. Reunión periódica () 5. Verbal ()
18. **¿COMO ES LA COMUNICACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO ENTRE SU EQUIPO DE TRABAJO Y USTED? (CALIFICA CON 1 COMO MÁS FRECUENTE Y 5 MENOS FRECUENTE.)**
1. Oficio () 2. Whatsapp () 3. Correo ()
4. Reunión periódica () 5. Verbal ()
19. **¿TIENE ALGÚN OTRO TRABAJO REMUNERADO?**
1. Si () 2. No ()
20. **NÚMERO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS:** 1. Número: _____
2. Instituciones que otorgan: _____
21. **TIPO DE CURSOS TOMADOS EN EL ÚLTIMO AÑO:**
1. Educación continua: ()
2. Desarrollo personal ()
3. Motivacional ()
4. Capacitación en el área ()
22. **¿RECIBIÓ CURSO DE INDUCCIÓN PARA EL PUESTO AL RECIBIR SU NOMBRAMIENTO?:**
1. Si () 2. No ()

ANEXO 4

Opciones: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre

1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	1	2	3	4	5
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.*					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.*					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.*					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.*					

TABLA No. 1

Factores de la EMCO.⁵³



TABLA No. 2

Definición conceptual de los factores de la EMCO⁵³.

Clima Organizacional	Factores de Clima Organizacional	Definición
Sistema Individual	F1. Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.
	F2. Autonomía en el trabajo	Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.
Sistema Interpersonal	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.
	F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.
Sistema Organizacional	F5. Consideración de directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible.
	F6. Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.
	F7. Motivación y Esfuerzo	Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.
	F8. Liderazgo de directivos	Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

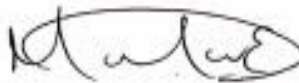
Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a 25 de Septiembre de 2019.

DR. JORGE ALEJANDRO CEBADA RUÍZ
SECRETARIO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
Y ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA FMBUAP
P R E S E N T E.

Por este medio, la que suscribe C. Martha Reyna Espinoza Sibaja, adscrita a la Maestría de Administración de Servicios de Salud, con matrícula 218450058, solicito su intervención para gestionar la autorización de los *Servicios de Salud del Estado de Puebla* para la aplicación de la Encuesta de datos personales y la Escala Muntidimensional de Clima Organizacional (EMCO), con la finalidad de aplicar al personal medico y de enfermería de las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6, estos instrumentos servirán para evaluar el *"Clima Organizacional"*, a fin de realizar el Proyecto de Investigación titulado *"Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla"*, con número de registro 752, siendo las asesoras del proyecto la C.D. Irma Pérez Contreras y la MASS Lis Rosales Báez fungiendo como Directora y Co-Directora respectivamente. Anexo copia del Número de registro.

Agradezco por la atención brindada.

Atentamente



C. Martha Reyna Espinoza Sibaja
Alumna de la Maestría de Administración de Servicios de Salud





BUAP

DRA. FABIOLA TRUJQUE PALACIOS
SUBDIRECTORA DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN
SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA



PRESENTE

Por medio de la presente le envío un cordial saludo y al mismo tiempo le solicito de la manera más atenta, permita realizar una encuesta, a la **C. Martha Reyna Espinoza Sibaja**, alumna de la Maestría en Administración de Servicios de Salud., de la Facultad de Medicina de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con número de matrícula 218450058, es la responsable de aplicar la encuesta de datos personales y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), con la finalidad de aplicar al personal médico y de enfermeras de las oficinas de la Jurisdicción Sanitaria No. 6, estos instrumentos servirán para evaluar el "Clima organizacional" a fin de realizar el Proyecto de Investigación titulado: "Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria No. 6 de los Servicios de Salud del Estado Puebla", con número de registro 752, siendo las asesoras del Proyecto la D.C. Irma Pérez Contreras y la M.A.S. Lis Rosales Baez, fungiendo como Directora y Co-directora respectivamente.

Esperamos contar con su apoyo y nos indique el lugar donde podríamos llevar a cabo la encuesta antes mencionada.

Sin más por el momento y en espera de una respuesta favorable a mi petición, me despido de usted no sin antes reiterarle la seguridad de mis consideraciones.

ATENTAMENTE
H. PUEBLA DE Z., A 11 DE OCTUBRE DEL 2018

D.C. JORGE ALEJANDRO CUIABA RUIZ
SECRETARIO DE INVESTIGACION Y
ESTUDIOS DE POSGRADO

c.c.p.- Archivos
c.c.p.- Minutario



Facultad
de Medicina | Ed. 2187, Col. Volcanes,
Puebla, Pue. C.P. 72400
91 223 229 55 00
Ext. 6041 y 6042

"Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza" a 13 de Noviembre de 2019

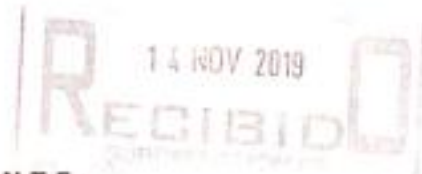
Asunto: Instrumentos de Medición.

DRA. FABIOLA TRUJEQUE PALACIOS
SUBDIRECTORA DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA
P R E S E N T E.

AT ´N: DR. ANTONIO MARIN SOTOMAYOR
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por este medio envío un cordial saludo y al mismo tiempo anexo los instrumentos de medición para el protocolo de investigación que lleva por nombre: **"DETERMINANTES ASOCIADOS AL GRADO DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA NO. 6 DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA"**.

Sin más por el momento, le agradezco por la atención brindada.



ATENTAMENTE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha". The signature is fluid and cursive.

DRA. MARTHA REYNA ESPINOZA SIBAJA
ALUMNA DE LA MASS DE LA BUAP



**Secretaría
de Salud**
Gobierno de Puebla

Heroica Puebla de Zaragoza, 25 de octubre de 2019

OF/SEI/0444

6530-BIS

DRA. VERÓNICA HERNÁNDEZ LÓPEZ
JEFA DE LA JURISDICCIÓN NO. 6
P R E S E N T E.

Reciba un cordial saludo.

Por este medio me permito informar a Usted que referente a la solicitud de la C. Martha Reyna Espinoza Sibaja, para realizar el Proyecto de Investigación titulado "Determinantes asociados al grado de percepción del clima organizacional en el personal médico y de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria no. 6 de los Servicios de Salud del Estado de Puebla", con número de registro 752, se revisó el formulario así como sus justificaciones considerando que no existe ningún inconveniente en llevar a cabo dicha investigación.

Sin más por el momento, me despido.

ATENTAMENTE
"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"

DR. FABIOLA TRUJEQUE PALACIOS,
SUBDIRECTORA DE ENSEÑANZA E
INVESTIGACIÓN DE LOS SSEP.



c.c.p. Mtro. Jorge Manuel Ramírez Sánchez.-Subsecretario de Servicios de Salud.
c.c.p. Dra. Rosaura Rosas González.-Directora de Atención a la Salud
DRA.FTP/DR.AMS/RMGM