

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.390>

## **Innovación educativa como estrategia del SNTSA 37 para favorecer la cultura organizacional en el Sistema de Salud de Guanajuato**

Educational innovation as a strategy of the SNTSA 37 to favor the organizational culture in the Health System of Guanajuato

**José Martín Cano Martínez**

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud Sección 37  
jomc@prodigy.net.mx  
<https://orcid.org/0000-0001-9644-2468>  
Guanajuato – México

**Enrique Blancarte Fuentes**

Universidad de Guanajuato Campus Celaya-Salvatierra  
e.blancarte@ugto.mx  
<http://orcid.org/0000-0001-5768-2899>  
Celaya– México

**María Inés Ramírez Chávez**

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud Sección 37  
ramicha\_9@yahoo.com.mx  
<http://orcid.org/0000-0002-6625-913X>  
Guanajuato – México

**María del Rosario Tolentino Ferrel**

Universidad de Guanajuato Campus Celaya-Salvatierra  
ma.tolentino@ugto.mx  
<http://orcid.org/0000-0002-4690-5564>  
Celaya– México

**José Manuel Herrera Paredes**

Universidad de Guanajuato Campus Celaya-Salvatierra  
mherrera@ugto.mx  
<http://orcid.org/0000-0001-7631-5904>  
Celaya– México

Artículo recibido: 28 de enero de 2023. Aceptado para publicación: 20 de febrero de 2023.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

El coronavirus, generó severas exigencias al sector salud para salvaguardar la vida del ser humano, posicionándolo en las agendas políticas y sociales buscando un sistema sanitario que garanticen la prevención, detección y seguimiento para favorecer un estado de saludable y de bienestar, siendo esto un sinónimo de progreso de los países. Para que una organización funcione y responda a las


necesidades del entorno, la cultura organizacional es fundamental, ya que a través de ella se cultiva en los integrantes de la organización; creencias, hábitos y costumbres que se forman por medio de la convivencia laboral impactando en la productividad. Ante este panorama el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud Sección 37 Guanajuato, México (SNTSA 37) efectúa permanentemente procesos de capacitación continua apoyados por Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) proporcionando así habilidades, competencias y capacidades de manera holística a los profesionales sanitarios públicos. El objetivo de la presente investigación es realizar un análisis retrospectivo del periodo anual 2019 al 2021 de las capacitaciones realizadas en SNTSA 37. La metodología fue exploratoria, descriptiva y cuantitativa, para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados obtenidos demuestran un incremento un 72% del personal capacitado, resalta que un 34% de las capacitaciones se ofertaron al público en general. En conclusión, SNTSA 37 le apuesta a la innovación y capacitación continua como base de la cultura organizacional, cumpliéndolas exigencias del entorno al ser una institución socialmente responsable convirtiéndose en un referente a nivel nacional e internacional.

*Palabras clave:* SNTSA 37, cultura organizacional, capacitación (TIC), profesionales sanitarios públicos guanajuato

## Abstract

The coronavirus generated severe demands on the health sector to safeguard the life of the human being, positioning it on the political and social agendas seeking a health system that guarantees prevention, detection and follow-up to promote a state of health and well-being, this being a synonym of progress in the countries. For an organization to function and respond to the needs of the environment, the organizational culture is fundamental, since through it it is cultivated in the members of the organization; beliefs, habits and customs that are formed through working life, impacting productivity. Given this scenario, the National Union of Workers of the Ministry of Health Section 37 Guanajuato, Mexico (SNTSA 37) permanently carries out continuous training processes supported by Information and Communication Technologies (ICT), thus providing skills, competencies and capacities in a holistic way to the public health professionals. The objective of the present investigation is to carry out a retrospective analysis of the annual period 2019 to 2021 of the trainings carried out in SNTSA 37. The methodology was exploratory, descriptive and quantitative, for the statistical analysis the SPSS version 22 software was used. The results obtained demonstrate a 72% increase in trained personnel, it stands out that 34% of the trainings were offered to the general public. In conclusion, SNTSA 37 is committed to innovation and continuous training as the basis of the organizational culture, meeting the demands of the environment by being a socially responsible institution, becoming a benchmark at a national and international level.

*Keywords:* SNTSA 37, Organizational culture, Training (ICT), Guanajuato public health professionals

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Cano Martínez, J. M., Blancarte Fuentes, E., Tolentino Ferrel, M. D. R., & Herrera Paredes, J. M. (2023). Innovación educativa como estrategia del SNTSA 37 para favorecer la cultura organizacional en el Sistema de Salud de Guanajuato. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 1952–1967. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.390>

## **INTRODUCCIÓN**

El Foro Económico Mundial señaló que pandemia del COVID-19 detono una evolución en la educación, se cambiaron algunos paradigmas educativos y a la vez fueron desafiadas las prácticas educativas con un arraigo profundo, dejando latente la generación de nuevos modelos educativos y con ello la integración de la innovación con el uso de la tecnología en los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje.

Antes de la pandemia se estaba gestando la cuarta revolución industrial con cambios y transformaciones en las esferas físicas, digitales y biológicas, así como en las relaciones productivas, económicas y comerciales, impactando directamente en la forma de vivir, de trabajar y de relacionarnos, en la educación sin duda alguna se modificaron algunos escenarios educativos que generó la necesidad de adquirir nuevas competencias tanto en docentes como en los alumnos (Echeverría, B., y Martínez, P. 2018).

El SARS-CoV-2 posicionó al sector salud como el eje central de la humanidad, destacando que el tema se posicionó en la agenda prioritaria de los países contar con un sistema de salud público integral, el cual garantice a la población la prevención, detección y seguimiento de las acciones en salud, siendo un indicador que evidencia el progreso en cualquier país (Smith, 1776).

Esta visión de progreso se encuentra evidenciada en el progreso del Estado de Guanajuato, México, ya que está posicionado como el séptimo lugar nacional en generación de empleos atribuido en los últimos años a los diferentes clústeres emigrando a la entidad capital humano mundial (Cancha política, 2022).

En el Estado de Guanajuato existen 10 clústeres industriales de diferentes sectores que crean un entorno competitivo de negocios crean una puerta de crecimiento mexicano, sumando más de 888 mil empleos de los sectores que representan.

Los sectores que cuentan con un clúster articulado en el bajío guanajuatense son: automotriz, moda, alimentos, químico, tecnologías de la información, vivienda, logística y movilidad, aeroespacial, construcción, alfarería y cerámica, más 2 iniciativas en proceso: Minería y el de Life Innovation Technologies (médico).

Punto medular para la constitución del clúster es el sistema de salud público de la entidad federativa.

En Guanajuato se conjugaron dos elementos que se reflejaron en la protección a la salud de la población guanajuatense, el primero de ellos es el Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato (ISAPEG) con su estructura organizacional e infraestructura y el segundo el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud sección 37 Guanajuato, México. (SNTSA 37) con una nueva misión y visión sindical que busca el desarrollo pleno y protección de los derechos laborales de los trabajadores del ISAPEG.

La infraestructura del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato (ISAPEG) se encuentran en los 46 municipios que conforman el Estado de Guanajuato, divididas en 8 regiones denominadas jurisdicciones sanitarias en las que se cuenta con 631 unidades de salud pública de las cuales 567 son de consulta externa contando con 20 unidades de especialidades médicas y 44 unidades de hospitalización.

Contando con el Sistema de Urgencias del Estado de Guanajuato (SUEG) el cual brinda la atención de emergencias y desastres, uno de los mejores a nivel nacional. Tiene a disposición de la población el helicóptero para traslado aéreo de pacientes en estado crítico con la finalidad de que reciban atención de manera oportuna. El SUEG trabaja en coordinación con personal de la Cruz Roja Mexicana estatal, Protección Civil, Asociación de Bomberos de Guanajuato tanto en temporada vacacional, días festivos como ordinarios.

Destaca la atención oportuna aérea y terrestre que brinda a la población, con el apoyo de personal altamente capacitado y equipo de vanguardia. Hoy cuenta con un total de 234 colaboradores en los 46 municipios.

SUEG cuenta con 3 módulos propios distribuidos estratégicamente en todo el Estado de Guanajuato.

Por tales razones se cuenta con un sistema sanitario robusto atendido por personal sanitario adscrito al SNTSA 37. (Figura 1.- Infraestructura ISAPEG, Guanajuato.).

**Figura 1**

*Infraestructura ISAPEG, Guanajuato*



**Fuente:** <https://www.sntsa37.org>

La transformación sindical se deposita en el concepto de cultura organizacional definida como el conjunto de creencias, hábitos, costumbres prácticas, valores y formas de pensar (Buckinham,2000), que se forman por medio de la convivencia en el trabajo los cuales se configuran en; comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos (Schein,1988), lo que contribuye a generar esquemas mentales (Cardona,2006) impactando en la funcionalidad del capital humano que labora en el ISAPEG.

Ante este panorama el SNTSA 37 efectúa procesos de capacitación continua de manera gratuita y para la población abierta (Hunt,1993), con el uso de las TIC'S (Hax,1997). El reto es lograr una cultura organizacional trascendental (Iñiguez,2000), que maximice la eficiencia del capital humano [CRM] (Deming,1998) de sus agremiados y por ende convertirse en un referente de innovación en educación continua y convertirse en un referente nacional e internacional del sindicalismo del siglo XXI que se adapta a las tendencias del entorno cambiante y globalizado, buscando siempre una cultura organizacional que cumpla la misión de la organización.

### **Teorías del aprendizaje e Innovación Educativa**

En el quehacer sindical prevalece un eje destinado a la capacitación continua del capital humano, elemento que se sustenta principalmente en la andragogía que tiene como base algunas teorías del aprendizaje, tomando algunas de ellas como directriz para diseñar el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre los referentes de estas teorías se encuentra el conductismo, constructivismo, cognoscitivismo y la del aprendizaje social, cada una de ellas con sus particularidades, que a continuación se describen brevemente:

Conductismo centrado en el comportamiento humano, determinada por los refuerzos y castigos, fue propuesta por J. B. Watson.

- Constructivismo se produce cuando el alumno construye su propio aprendizaje haciendo que se responsabilice de la adquisición de su conocimiento, relacionado la información nueva con acontecimientos previos, necesita de alguien que lo acompañe en el proceso de aprendizaje, esta teoría fue propuesta principalmente por Piaget y Ausubel.
- Cognoscitivismo considera al ser humano como un agente que piensa y transforma el pensamiento en conocimiento, esto le permite solucionar problemas, desarrollar habilidades intelectuales y estratégicas.
- Aprendizaje social surge a partir de la observación de otros individuos, conocer su conducta y generar conocimiento (Vega-Lugo, N. 2019).

Para el SNTSA 37, la innovación fue elemento clave para atender las necesidades del capital humano, así como reinventarse en su quehacer sindical, por ello cambio paradigmas y mejoro los mecanismos existentes, con el objetivo de aprovechar la revolución de las TIC'S y las experiencias del uso de herramientas en la innovación educativa, tomando como ejemplo el uso de la inteligencia artificial, la gamificación, los MOOC'S, etc.

### **La Salud Pública en México**

La población mexicana que no cuenta con ningún tipo de seguridad social que le brinde protección es un porcentaje alto, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en el 2021 el 56.7% de población no contaba con una afiliación a la seguridad social, fundamentalmente por su situación laboral y/o por su bajo poder adquisitivo que le impidió pagar un seguro de salud familiar o adquirir un seguro privado. Para dicho sector se refleja en el 50% de su ingreso el mantener una seguridad en salud, implicando que la gente pague cantidades desproporcionadas por atender su salud. Los altos costos de la atención médica frecuentemente provocan que la familia posponga o renuncie a la atención, y en caso de cubrir los costos sanitarios, hacen que la familia enfrente dificultades financieras.

Según la encuesta nacional de ingreso-gasto de los Hogares "ENIGH,2022", cada año entre 2.5 y 3.5 millones de familias emplean más de la tercera parte de su ingreso para solventar gastos en sanitarios, mientras que 1.5 millones cruzan la línea de la pobreza por atender los gastos de mantener una salud óptima. (Freeman,2022). El gasto mayoritario es para la compra de medicamentos y consultas médicas afecta sobre todo a las familias bajos ingresos si requiere de una hospitalización el gasto se eleva en un 45%, generando un déficit económico.

En el Estado de Guanajuato se cuenta con un sistema de salud robusto que en el mismo periodo solo en servicios hospitalarios obtuvo 123,49 egresos hospitalarios, con un promedio diario de 355 en todo el territorio guanajuatense. Realizando 86,503 cirugías, atendiendo a la población por el servicio de urgencias 496,073 las 24 horas de día los 365 días del año. Mientras que las atenciones del binomio materno-infantil se atendieron 41,333 nacimientos con un promedio diario de 113 nuevos guanajuatenses por nacimiento en nuestra entidad federativa (Figura 2.- Servicios Hospitalarios brindados en ISAPEG Guanajuato, México)

**Figura 2**

*Servicios Hospitalarios brindados en ISAPEG Guanajuato, México*




Servicios Otorgados en las unidades pertenecientes al ISAPEG		2021 ENE-DIC*	
Servicios Hospitalarios	<b>Total de Egresos</b>	Total Periodo	129,749
		Día típico	355
	<b>Cirugías realizadas total</b>	Total Periodo	86,503
		Día típico	237
	Estudios de laboratorio realizados:	Total Periodo	9,178,064
		Día típico	25,145
	Estudios de Rayos X:	Total Periodo	361,629
		Día típico	991
	Estudios de Anatomía Patológica:	Total Periodo	53,416
		Día típico	146
	<b>Urgencias atendidas totales*</b>	Total Periodo	496,073
		Día típico	1,359
	Urgencias calificadas*	Total Periodo	172,400
		% total <sup>1</sup>	34.75%
		Día típico	472
Urgencias no calificadas*	Total Periodo	323,673	
	% total <sup>2</sup>	65.25%	
	Día típico	887	
<b>Nacimientos atendidos total</b>	Total Periodo	41,333	
	Día típico	113	
Nacimientos por partos	Total Periodo	26,173	
	% total <sup>3</sup>	63.32%	
	Día típico	72	
Nacimientos por cesáreas	Total Periodo	15,160	
	% total <sup>4</sup>	36.68%	
	Día típico	42	

Fuente: <https://www.sntsa37.org>

### Cultura Organizacional

La cultura organizacional puede ser estudiada bajo variables cuantitativas y cualitativas. Pues se refiere más a un grupo de valores, creencias y hábitos generales establecidos en la organización (Schein,1988). De igual manera la cultura organizacional no es un estado momentáneo si no duradero (Randon,1982) ya que para solucionar problemas de esta índole se necesitan de medidas radicales mucho más agresivas que en el clima organizacional (Tannenbaum, R. & Schmidt, W,1980).

Las medidas de tratamiento son más agresivas ya que en esta se hablan de aspecto que llevan inmersas las personas y que cambiarlas o imponerlas no se hace de una manera tan sencilla. Concretamente se debe de realizar a través de métodos mucho más especializados y que necesitan ser tratados con mucha más sensibilidad.

En opinión algunos autores definen la cultura organizacional como a continuación se menciona:

- Mirón (2004) Expresa que “La cultura organizacional se suele entender como los valores, creencias y principios fundamentales que comprenden los miembros de la organización” (Cardona,2006).
- R. Denison (1989) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”. (Payeras,2004). De igual modo dicho autor “considera como punto de partida” que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada (Chavez,2016).
- Chiavenato, (2000) la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de

- determinada organización” (Harper,1995). Como se evidencia, se puede analizar que para todos es un conjunto de creencias, y valores que se van adquiriendo al pasar del tiempo, es decir que dicho concepto no se desliga de sus raíces antropológicas, por ende, la cultura se trasmite y es inculcada a lo largo de la organización al pasar del tiempo y es creada por las personas que la componen. (Cardona,2006).
- Robbins S. (2018), aclara “Si en una organización las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no abra una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado” (Smith,1998). Por lo que la cultura organizacional debe de ser bien definida, entendida y aceptada para que todos los colaboradores haciendo que trabajen bajos los mismos lineamientos y logrando iguales resultados presentándose así una ventaja competitiva. (Chávez, 2016).
- Palaci Descals (2015). Define la cultura organizacional como Un modelo de presunciones básicas inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse en sus problemas de adaptación externa e interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y ser señaladas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas hasta llegar a una ventaja competitiva. (Malaret,2005).

En resumen, la cultura organizacional es hacerle entender a los trabajadores la razón de ser de la organización y el significado del para que se realizan las cosas de determinada manera, “un sistema cultural reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo que abarca un significado simbólico: “Mitos, las ideologías y los valores” (Schein,1988). Comprende también los artefactos culturales [Ritos, ceremonias, costumbres, metáforas, léxicos, eslóganes, cuentos, emblemas, estructura], (Freeman,2022).

La cultura organizacional es la que conforma los cimientos como lo expresa Daniel R. Denison para una organización de alto impacto (Freeman,2022). Para Chiavenato es un modo de vida (Cardona,2020). A pesar de que está constituida por costumbres, también son modificadas a través del tiempo y de las condiciones tanto internas como externas.

En el caso de la presente investigación el SNTSA 37 Guanajuato, México, estudio de manera retrospectiva a partir del 2019 ,2020 y 2021, tomando como referente el postulado de Palaci que dice lo siguiente: para marcar el rumbo de una cultura organizacional trascendental, se deben efectuar procesos de capacitación continúa, convirtiéndose en una ventaja competitiva exitosa y que está se vea reflejada en las labores diarias de los trabajadores, situación que busca el SNTSA 37 en el sistema de salud de Guanajuato.

El estudio y la aplicación de los procesos de capacitación en el ámbito laboral han variado con el paso del tiempo, con la finalidad de responder a las diversas perspectivas y teorías que los han permeado (Chávez, 2016). Estos cambios paulatinos se generaron por las distintas corrientes que han influenciado la educación y particularmente la pedagogía, además de transformaciones que se han generado en la economía mundial a través de la historia, y los avances tecnológicos.

Estos cambios han sido necesarios con el fin de incrementar la eficiencia de los procesos y la calidad de los resultados en las industrias o empresas grandes o pequeñas, estatales o del sector privado. Sin embargo, para que esto sea posible, es necesario apostar al capital humano por ser lo más valioso de cualquier organización.

Para Alemán y Gómez (2011), el estudio de la capacitación laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo mediante tres perspectivas: la histórica, la sociológica y la económica (Hax,1997). En cuanto a la histórica, los cambios en la economía y la sociedad impulsaron un modelo de desarrollo enfocado en la producción. A partir de ahí, la educación continua en los adultos cobró importancia (Jay,2015) por lo que la tecnología revoluciono la educación.

Dentro de la pedagogía y la psicología, destaca el Pragmatismo de John Dewey que se centra en los procesos de socialización y reproducción de la cultura como los fundamentos de todo proceso educativo. En la perspectiva de Dewey, la capacitación se debe ver enmarcada dentro

de los cánones culturales de la sociedad en que se lleve a cabo (Malaret,2005). Atender las necesidades de capacitación de quienes se les imposibilita la asistencia al Centro de Formación y abarcar, de esta manera, una población más amplia de trabajadores (Hax,1997).

### **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud Sección 37, Guanajuato, México**

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud es una organización autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que agrupa a todos los trabajadores de la Secretaría de Salud en la República Mexicana.

El SNTSA 37 agrupa a los trabajadores del ISAPEG conformado por más de 25,000 mil trabajadores bajo diferentes estatus laborales.

Las políticas de calidad del Sindicato de Salud SNTSA 37 Guanajuato, están dirigidas a la calidad en servicio, protección del medio ambiente, la gestión antisoborno, la salud, seguridad del personal, a trabajar en equipo, en armonía, con dignidad y respeto buscando la mejora.

Invierte recursos económicos, potencia el desarrollo de los agremiados, crea valor agregado a los afiliados y fortalece el principio "ganar - ganar". Para el fiel cumplimiento de estos principios corporativos se asume el compromiso número seis: "Promover el desarrollo del personal a través de capacitación, entrenamiento y uso de mejores prácticas para alcanzar la eficacia y eficiencia en nuestros procesos".

La misión del SNTSA 37 está dirigida a garantizar la satisfacción de las necesidades laborales de las y los Profesionales de la Salud del ISAPEG y contribuir a elevar su calidad de vida.

La visión sindical busca ser una organización Líder, referente a nivel nacional e internacional, porque supera permanentemente las expectativas de nuestro gremio y contribuye en el fortalecimiento del movimiento laboral en México y con un alto impacto en la Sociedad.

El fundamento jurídico de la organización sindical se deposita en las condiciones generales de trabajo de la secretaria de salud. En el artículo primero manifiesta: las condiciones tienen por objeto regular el ingreso, permanencia, baja, cese, promoción y estímulos de los trabajadores; así como, el establecimiento, en lo general, de los lineamientos, en términos de lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Su aplicación corresponde a la Secretaría de Salud, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y, en su caso, la intervención en los supuestos que establecen las presentes Condiciones (SNTSA, 2016).

Mientras que en el Capítulo X de la capacitación y escalafón sección primera de la superación profesional y técnica, se menciona en el artículo 105 que para mayor claridad de los fines que persigue la implantación de los programas y acciones a que se refiere este Capítulo, se entenderá por: II. Capacitación. Al proceso permanente cuyo propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los trabajadores para que éstos se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo; y en el apartado V manifiesta: Capacitación para incrementar la competencia transversal y técnica. A todas aquellas acciones orientadas a desarrollar los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de los puestos; así como aquellas de carácter técnico y profesional necesarias para el desempeño de un puesto. (SNTSA, 2016).

Como parte de los derechos de los profesionistas sanitarios en el Capítulo XII en el artículo 132 fracción XVII expone lo siguiente: "Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización, así como, tener la posibilidad de ser propuestos como candidatos para la obtención de becas sin menoscabo de sus derechos, prestaciones y estímulos, de conformidad con lo que establece el Reglamento de Capacitación. (SNTSA, 2016).



Cabe mencionar que dentro de las obligaciones de los trabajadores sanitarios públicos manifiesta en el artículo 133. Fracción IX Asistir a escuelas y cursos de capacitación para mejorar su preparación, eficiencia, productividad y calidad en el servicio (SNTSA, 2016).

### MÉTODO

Se diseñó un estudio de tipo descriptivo, retrospectivo y cuantitativo debido a que son los más apegados a la realidad para describir las frecuencias, características, patrones más importantes.

Por primera vez existe una investigación la cual abarque la trascendencia sobre la capacitación que reciben los profesionales sanitarios en diferentes ciudades, lugares e instituciones de diferentes niveles de atención brindada en salud pública de Guanajuato.

Con ello se identificaron los niveles de capacitación obtenidos en los profesionales sanitarios buscando genera información útil para brindar a los trabajadores bienestar y apoyo por parte del SNTSA 37.

Sometido a un análisis de consistencia interna mostrando un coeficiente Alpha de Cros Bach de 98.89%. Mediante una metodología cuantitativa comparamos las capacitaciones 2019,2020,2021.

### RESULTADOS

En la presente investigación se analizan en retrospectiva el número de capacitaciones efectuadas por SNTSA 37 para el capital humano del ISAPEG, los resultados se muestran en la tabla 1, en total se realizaron 136 capacitaciones en los tres años revisados.

**Tabla 1**

*Retrospectiva de capacitaciones SNTSA #36 del 2019,2020 y 2021*

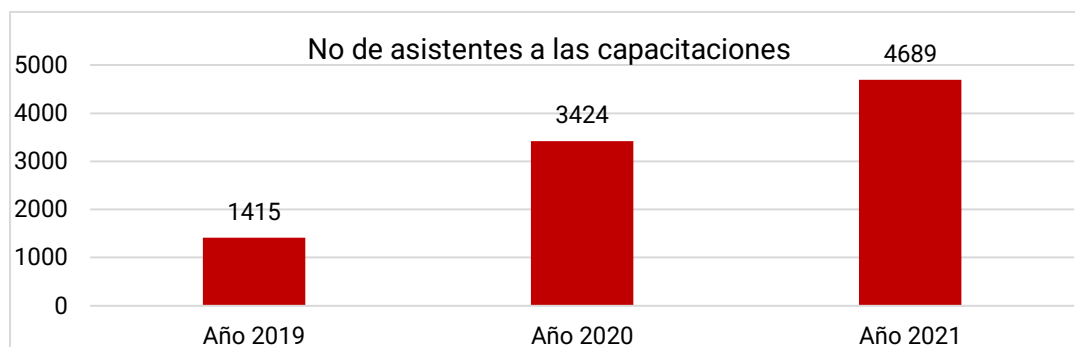
NO. CAPACITACIONES AÑO 2019	NO. CAPACITACIONES AÑO 2020	NO. CAPACITACIONES AÑO 2021	TOTAL
43	42	51	136

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la retrospectiva estudiada se observa que en el periodo estudiado participaron 9,528 personas pertenecientes al ISAPEG.

**Gráfica 1**

*Retrospectiva anual de capacitaciones SNTSA#37*



**Fuente:** Elaboración Propia.

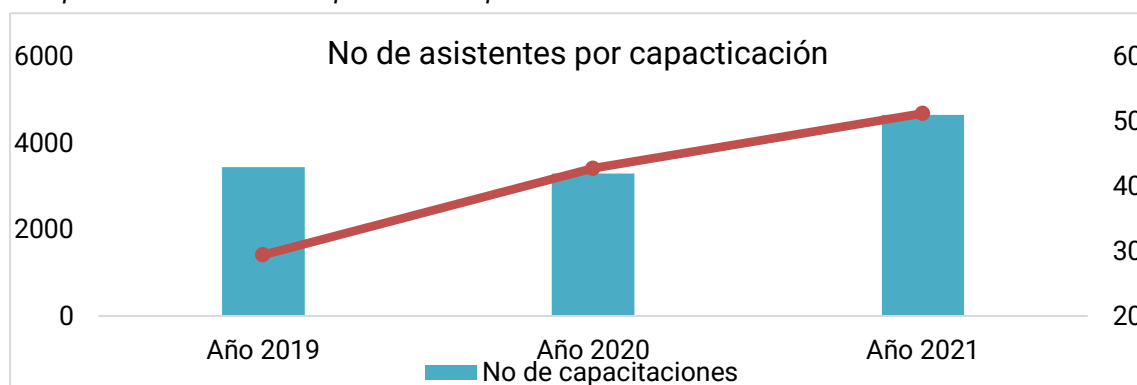
Con la eminente presencia de la pandemia en 2020 se puso en marcha una planeación estrategia para efectuar capacitaciones con el uso de las TIC'S, lo que permitió que el 35.9% del personal participara en las capacitaciones.

En el 2021 el SNTSA 37 consolidó las capacitaciones como una estrategia para favorecer la cultura organizacional y el acompañamiento del personal sanitario del ISAPEG, todas las capacitaciones fueron dirigidas por personal del SNTSA 37.

Las capacitaciones virtuales a partir del año 2020 y 2021 incrementaron el número de participantes en un 72% los dos últimos años a pesar de contar con una cantidad parecida de capacitaciones cada año. Claramente las capacitaciones virtuales incrementan significativamente la cantidad de participantes esto se debe por la calidad de temas seleccionados minuciosamente, para que aporten al intelecto de los agremiados, los resultados se muestran en la gráfica 2.

**Gráfica 2**

*Comparativo anual de retrospectiva de capacitaciones SNTSA#37*



**Fuente:** Elaboración Propia.

Es una prioridad para SNTSA 37 la mejora continua, por ello al terminar cada una de las capacitaciones se envió la encuesta de satisfacción en ella se mide la percepción. Mido aspectos técnicos, percepción personal, puntualidad. En el año 2020 el nivel de muy insatisfecho ocupó el 4°. Para lograr la mejora continua se implementaron diversas estrategias técnicas, por tener deficiencias, la tabla 2 presenta la percepción del trabajador sobre las capacitaciones.

**Tabla 2**

*Percepción capacitaciones 2020*

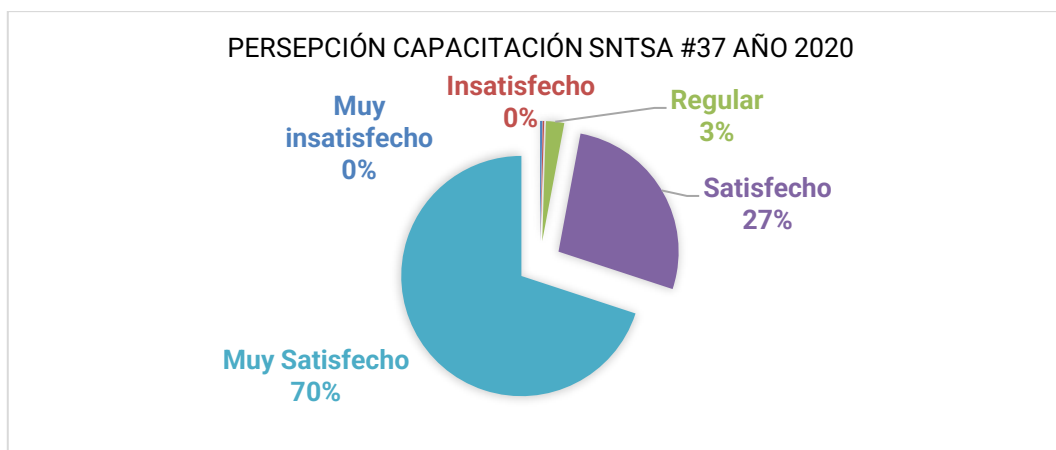
2020	PREGUNTAS	MUY INSAISFECHO	INSAISFECHO	REGULAR	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTAL
1	La capacitación a cubierto tus expectativas	0	6	62	993	2363	3424
2	La duración de la capacitación me parece	4	6	101	858	2455	3424
3	La capacitación comenzó a la hora estipulada	27	6	62	903	2426	3424
4	La capacitación a terminado a la hora estipulada	25	5	65	823	2506	3424
5	Se han cubierto todos los temas a debatir en la capacitación	28	6	72	861	2457	3424
6	En tu opinión la capacitación fue	0	4	72	912	2436	3424
7	La calidad del audio de la capacitación fue	0	14	129	995	2286	3424
8	La calidad de la imagen de la capacitación fue	0	7	106	1079	2232	3424
	Total	84	54	669	7424	19161	27392

**Fuente:** Elaboración Propia.

La percepción de capacitación brindada por SNTSA 37 en el año 2020 indica que el 70% de trabajadores sanitarios públicos en Guanajuato después de terminar la capacitación indican que se sienten muy satisfechos como se presentan en la gráfica 3.

**Gráfica 3**

*Percepción capacitación SNTSA #37 año 2020*



**Fuente:** Elaboración Propia.

Para el año 2021 la apreciación de los profesionales sanitarios públicos del Estado de Guanajuato al llenar la encuesta de satisfacción al terminar cada capacitación la índole de muy insatisfecho fue una cuestión técnica en la calidad de la imagen de la capacitación fue muy insatisfecho por lo que se monitorea las condiciones sobre la red proveedora de datos, con la finalidad de mejorar la recepción, con ello se consolida como un constructor trascendental en el ámbito de la cultura organizacional, la tabla 3 desarrolla los resultados de la percepción.

**Tabla 3**

*Percepción capacitación SNTSA #37 año 2021*

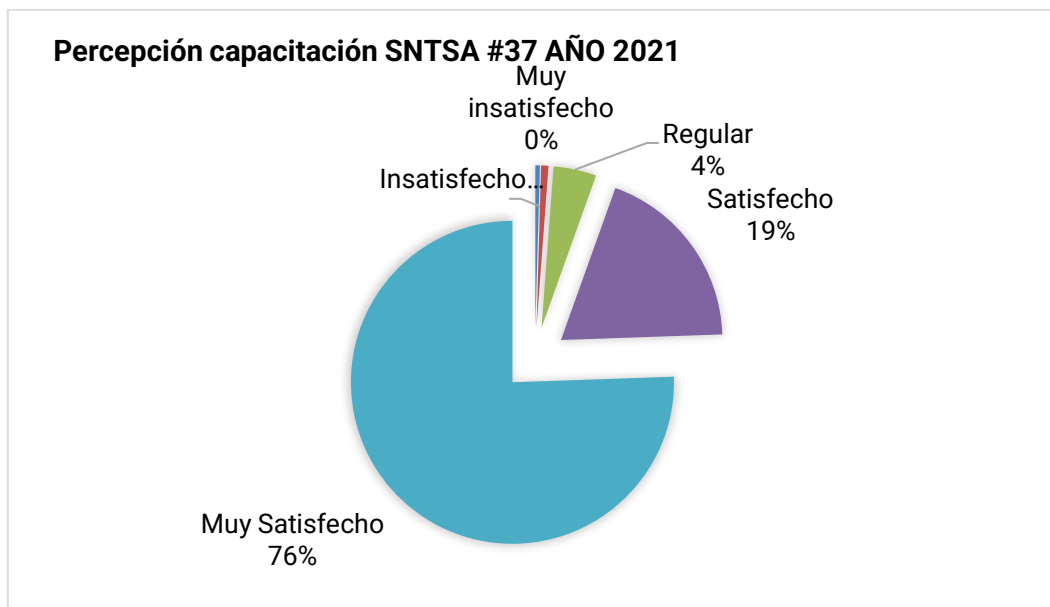
2021	PREGUNTAS	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	REGULAR	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTAL
1	La capacitación a cubierto tus expectativas	24	31	107	567	3960	4689
2	La duración de la capacitación me parece	20	29	68	573	3999	4689
3	La capacitación comenzó a la hora estipulada	19	26	95	484	4065	4689
4	La capacitación a terminado a la hora estipulada	25	23	96	510	4035	4689
5	Se han cubierto todos los temas a debatir en la capacitación	20	24	134	1611	2900	4689
6	En tu opinión la capacitación fue	19	70	178	1349	3073	4689
7	La calidad del audio de la capacitación fue	17	32	474	640	3526	4689
8	La calidad de la imagen de la capacitación fue	26	39	458	1382	2784	4689

**Fuente:** Elaboración Propia.

La apreciación sobre las capacitaciones efectuadas por SNTSA 37 en el año 2021, el 76% refiere sentirse fue muy satisfecho referido en la gráfica 4

**Gráfica 4**

Percepción capacitación SNTSA #37 año 2021



**Fuente:** Elaboración Propia.

En el año 2021 se mejora la percepción de los profesionales sanitarios públicos del Estado de Guanajuato, agremiados a SNTSA#37 ya que se refleja un incremento del 6% en comparación al año 2020. (Panorama de Retrospectivo porcentual 2020-2021 sobre capacitaciones SNTSA#37)

Panorama de Retrospectivo porcentual 2020-2021 sobre capacitaciones SNTSA#37

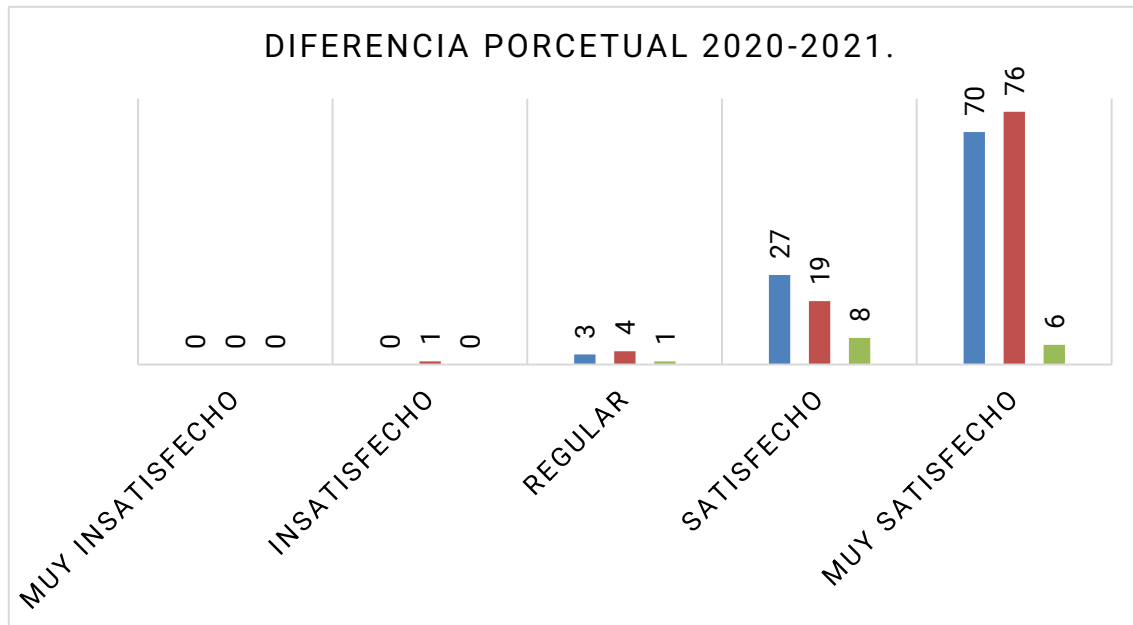
PERCEPCIÓN DE CAPACITACIÓN	AÑO 2020	AÑO 2021	DIFERENCIA PORCENTUAL
Muy insatisfecho	0	0	0
Insatisfecho	0	1	0
Regular	3	4	1
Satisfecho	27	19	8
Muy Satisfecho	70	76	6
Total	100	100	15

**Fuente:** Elaboración Propia.

La mayor diferencia porcentual se efectúa en la percepción de satisfecho con un 8%, cabe mencionar que en el año 2020 se vivió la pandemia de Covid-19, la cual mostro la capacidad de respuesta de SNTSA #37, ya que brindo acompañamiento a un porcentaje de trabajadores sanitarios que se encontraron reclusos en casa por la pandemia. (Gráfica 5.- Diferencia porcentual 2020-2021)

**Gráfica 5**

*Diferencia porcentual 2020-2021*



**Fuente:** Elaboración Propia.

**COMENTARIOS**

Lo postulado por Buckingham en el 2020 en el tenor de que la cultura organizacional se forma a través de la convivencia, hábito, comportamientos, costumbres o seguimientos de mejora continua. Es ampliamente aplicable en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud Sección 37(SNTSA#37) en el Estado de Guanajuato, México. Las capacitaciones impartidas por parte de (SNTSA#37) para los profesionales sanitarios públicos, contribuyen al perfeccionamiento de la mente factura del sector salud público de clase mundial.

Los resultados muestran un crecimiento exponencial de 72% en los últimos dos años de personal capacitado. Situación que trae consigo un crecimiento del 34% del número de capacitaciones impartidas. Se observa en la presente investigación que el promedio de participantes fue de un 69.8% con una variación del 29.4% entre los asistentes a la capacitación.

Claramente las capacitaciones virtuales incrementan significativamente la cantidad de participantes por lo que consolida la cultura organizacional trascendente como parte de la formación integral de los trabajadores sanitarios guanajuatenses.

Concluyendo en el empoderamiento sanitario de SNTSA #37 como eficiente y eficaz a nivel nacional e internacional.


## REFERENCIAS

- Buckinham, M. & Goffman, C. (2020). *Primero, rompa todas las reglas en la cultura organizacional*. Bogotá: Editorial Norma S. A
- Cardona Labarta, J.M., Cardona Patao, S., Cardona Patao, A. (2006). *Liderazgo y gestión por 8 hábitos*. España: Ed. Díaz
- Chávez Martínez, G. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas enfoque ventaja competitiva*. México Debed. Sico S.A.
- Cancha política. (2022). *Ocupa Guanajuato 7mo lugar en generación de empleo en México*. Cancha Política. <https://canchapolitica.com/ocupa-guanajuato-7mo-lugar-en-generacion-de-empleo-en-mexico>
- Deming, W. E. (1998). *La nueva economía*. Madrid: Ed. Díaz de Santos
- Has, A. & Majlis, N. (1997). *Estrategia para la ventaja competitiva*. Buenos Aires
- Echeverría Samanes, Benito, & Martínez Clares, Pilar. (2018). *Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.831>
- Hunt, J. W. (1993). *La dirección de personal en la empresa*. España: McGraw Hill. Interamericana de España.
- Iñiguez de Onzoño, S. (2000). *Las habilidades del directivo del siglo XXI*. Extraído el 24 de octubre de 2000 de [www.nueva economia.com](http://www.nueva economia.com)
- Jay, R. (2015). *Como crear un equipo directivo*. Barcelona: Ediciones Folio SA.
- Malaret, J. (2003). *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*. España: Ed. Díaz de Santos.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo*. España: Ed. Díaz de Santos. *A passion for excellence*. New York:
- Random House. Peters, T. & Waterman, R. Jr. (1982). *In search of excellence*. New York:
- Harper & Row. Ros, Jay. (1995). *Como crear un equipo directivo*. Barcelona: Folio S. A.
- Schein, E. H. (1988). *Organizational culture and leadership*. San Francisco
- Smith, P. E. & Peterson, M. F. (1988). *Leadership, organizations and culture*. Lenders: Sage Stonner, J.,
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, SNTSA, (2016). *Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud*. [http://107.161.179.66/~sntsaorg/leyes/CONDICIONES\\_GENERALES\\_DE\\_TRABAJO\\_2016\\_2019.pdf](http://107.161.179.66/~sntsaorg/leyes/CONDICIONES_GENERALES_DE_TRABAJO_2016_2019.pdf)
- Freeman, R.E. y Gilbert, D. (2022). *Cultura Organizacional*. 6. Edición. La Habana. ediciones Balsón.

Tannenbaum, R. & Schmidt, W. (1980). La elección de un modelo de dirección. Bilbao: Ediciones Deusto. Ley General de Salud. Disponible en [http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/legis/lgs/LEY\\_GENERAL\\_DE\\_SALUD.pdf](http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/legis/lgs/LEY_GENERAL_DE_SALUD.pdf).

Smith, A. (1776). Riqueza de las naciones. Ediciones Wordworth.

Vega-Lugo, N., Flores-Jiménez, R., Flores-Jiménez, I., Hurtado-Vega, B., y Rodríguez-Martínez, J. (2019) Teorías del aprendizaje. XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan. 14: 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/issue/archive>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .