



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Motivación y actitudes del personal médico frente a los
cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad
de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024**

AUTORA:

Dávila Álvarez, Diana Carolina

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Médico Diana Carolina Dávila Álvarez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

C.P.A Cecilia Vélez Barros, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Diana Carolina Dávila Álvarez**

DECLARO QUE:

El documento **“Motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024”** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del 2025

LA AUTORA:

Diana Carolina Dávila Álvarez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Diana Carolina Dávila Álvarez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del documento previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: “Motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del 2025

LA AUTORA:

Diana Carolina Dávila Álvarez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis final Diana Dávila corregido (1)

4%
Textos sospechosos

- 2% Similitudes
 < 1% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas
- 2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
- 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Tesis final Diana Dávila corregido (1).doc

ID del documento: 5d80a27dcec536161e707811afb13f815f8b61d2

Tamaño del documento original: 617 kB

Autores: []

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo

Fecha de depósito: 25/11/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 25/11/2024

Número de palabras: 7083

Número de caracteres: 47.316

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	trabajo titulación MGSS- Stephanie Baque Intriago (1).doc trabajo titula... #2636c5 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 23 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (637 palabras)
2	TTTTTRABAJO DE INVESTIGACIÓN 21 OCT 2024 3ERA REVISIÓN.docx TTTT... #d59a2 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 16 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (382 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21571/1/T-UICSG-POS-MSSGL-5.pdf 9 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (309 palabras)
4	2024- MAE TRABAJO FINAL PLAZA PONCE ERICLIA ALEXANDRA.docx 202... #a2ab44 El documento proviene de mi grupo 4 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (216 palabras)
5	Mayerly.Bustos.Manuel.Remache.22.noviembre.docx Mayerly.Bustos,... #712423 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (194 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org https://doi.org/10.22267/ius.202203.205	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, titulada "motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024".

En primer lugar, quiero agradecer a Dios y a mi familia, quienes siempre han estado a mi lado, brindándome su apoyo incondicional y motivación en cada etapa de este proceso. Su amor y confianza en mí han sido un pilar fundamental para alcanzar este logro.

Un agradecimiento especial a mis docentes por su orientación, apoyo y valiosas aportaciones a lo largo de este proceso. Su experiencia y dedicación han sido fundamentales para guiarme en este camino de investigación.

Agradezco también a mis compañeros y colegas de la maestría en gerencia en salud, quienes compartieron conmigo momentos de aprendizaje; sus perspectivas y debates enriquecieron mi formación y motivación.

Finalmente, al personal médico del hospital, quienes generosamente compartieron su tiempo y experiencias. Su apertura y disposición para participar en esta investigación fueron cruciales para entender la realidad del entorno laboral.

Dávila Álvarez, Diana Carolina

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre, Rosa Álvarez Plaza, cuyo apoyo incondicional, humildad, orientación y sabiduría han sido la base de cada uno de mis logros. A mis mentores, que me han inspirado y guiado en este camino hacia la excelencia. Su compromiso y pasión han dejado una huella imborrable en mi formación profesional.

A los pacientes, quienes inspiran mi compromiso con la mejora continua. Este trabajo es un reflejo de la dedicación por crear un sistema de salud más eficiente y humano.

Dávila Álvarez, Diana Carolina

ÍNDICE

Introducción	1
Marco Teórico.....	5
Las Organizaciones	5
Cambio Organizacional.....	6
Las Actitudes en las Organizaciones.....	9
Motivación y Actitudes Para el Cambio Organizacional	11
Metodología	12
Universo y Muestra	12
Instrumentos de Recolección de Datos.....	12
Análisis de Datos.....	13
Criterios Éticos	13
Variables.....	13
Resultados	14
Conclusiones	18
Bibliografía	20
Consentimiento informado.....	22
Instrumentos de recolección de datos	23

Índice de tablas

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	15
Tabla 3.....	16
Tabla 4.....	17

Introducción

Los grupos humanos han creado formas organizacionales a lo largo de la historia para poder sobrevivir y crecer como civilización. La sociedad actual está rodeada de organizaciones, tanto públicas como privadas o sin fines de lucro. Quienes las integran deben tener sentido de pertenencia y estar motivados en el rol que cumplen para poder el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Como indican Patrón y Vargas-Hernández (2019), para que una organización pueda tener sostenibilidad se deben contemplar los factores internos y externos que la afectan. A nivel externo, es importante que se tengan en cuenta aspectos como el marco económico y legal, los factores medioambientales y sociales, entre otros. En el orden interno son elementos cruciales para su desarrollo el Recurso Humano, liderazgo, la comunicación interna y la motivación de los colaboradores. Esta conjunción de elementos concatenados propicia que una organización tenga éxito o fracase en sus propósitos.

A su vez, las organizaciones deben estar preparadas para enfrentar las problemáticas ambientales que las rodean, lo cual se puede lograr a través de la configuración de una cultura del trabajo y de un buen clima organizacional a nivel interno (Reyes, 2021). La motivación de los empleados y las actitudes que tengan para propiciar el desafío del cambio ante conflictos latentes o manifiestos es una de las claves para enfrentar los desafíos que impone el contexto actual. Asimismo, es importante mencionar que las organizaciones responden a demandas y necesidades del medio circundante y por ello, en su desarrollo van planteando transformaciones vinculadas con dichas demandas.

Un ejemplo de esto lo representan las instituciones de salud, en especial a partir de los problemas suscitados en la pandemia de Covid-19, ante cuyo escenario tuvieron que generar nuevas estrategias que permitiesen el fortalecimiento del sistema sanitario y el desempeño óptimo en cada una de las áreas (Alberto-Paz, 2020). Todo esto estuvo en

interrelación con las actitudes de los líderes, quienes también tienen el poder de propiciar cambios favorables en estas organizaciones.

Los sistemas de salud se enfrentan a diferentes cambios económicos, políticos, legales, tecnológicos y de estilo de vida, que repercuten en la atención de los servicios de salud, los que requieren de liderazgo y gestión estratégica para lograr la calidad en salud. En una institución democrática, los líderes son los facilitadores de las tomas de decisiones porque propician realizar acciones coordinadas en las instituciones prestadoras de servicios de salud. De este modo, se actúa forma planificada para responder de manera oportuna a los potenciales riesgos que amenazan la salud pública.

Al respecto, se ha demostrado que las actitudes ante el cambio organizacional impactan en la implementación exitosa de nuevos programas y cultura de cambio en los servicios de salud. Por otro lado, al implementar el liderazgo transformacional en una organización, se logrará incrementar la productividad y el cumplimiento de metas. En ese sentido, resulta de importancia conocer la motivación y las actitudes del personal que labora en las organizaciones, así como sus capacidades para responder a los cambios y transformaciones que se llevan adelante en las misma.

Esta investigación tiene como objetivo general evaluar la motivación y las actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, durante el mes de junio de 2024. Los objetivos específicos se orientan a identificar datos sociodemográficos de los participantes en el estudio; conocer las actitudes y comportamientos de los participantes acerca de la implementación de nuevos cambios organizacionales y relacionar las actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en dicha institución.

Con el propósito de profundizar en el tema planteado en la presente investigación, se realizó una indagación del estado de conocimiento sobre el tema. Se puede mencionar en primer lugar el estudio de Palacios (2019) titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”. Su objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de dicho personal

administrativo en el lugar mencionado. La investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional. Se aplicaron encuestas a 312 personas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados indicaron que existe una significativa relación entre estos dos contextos, por lo cual, se considera que el clima organizacional es un factor fundamental para las organizaciones y esto influye, de manera relevante en el desempeño y la percepción que tiene el personal sobre el lugar en el que cumplen sus funciones laborales.

Otro estudio que resulta relevante para esta investigación es el de Pacheco, Rojas, Niebles et al. (2020), el cual se propuso analizar las estrategias motivacionales para optimizar el clima organizacional en el sector salud, específicamente en Departamentos de Enfermería de cuatro instituciones prestadoras de servicios de salud de la costa caribe colombiana. Se trató de un estudio descriptivo, de campo, que tomó como muestra una población de 30 empleados del área de enfermería de esas instituciones, a quienes se les aplicó un cuestionario en escala de Likert que contenía 12 preguntas vinculadas con los objetivos propuestos. Como parte de los resultados alcanzados se encontraron actitudes hostiles del personal en cuanto a la atención al usuario. También se observó que estos empleados no tenían autonomía en su trabajo, no podían participar en las decisiones de la organización ni en su propio trabajo; de igual modo, se constató un estilo de supervisión rigurosa e impersonal. En síntesis, el ambiente laboral en estos IPS era tenso, poco positivo, no exentos de riesgos. Por estos factores, el personal no se sentía motivado, no tenía estímulo por parte de la organización, siendo su interés deficiente y el clima organizacional poco óptimo. Había una falta de programas de orientación laboral para mejorar la eficiencia. Los autores concluyeron que el funcionamiento de las organizaciones de salud está estrechamente ligado a las actitudes del personal, su conducta y la forma como se ejecutan los procesos.

Pujada *et al.* (2017) realizó un estudio titulado “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias”, que tuvo como objetivo principal determinar el perfil profesional respecto de la motivación que subyace en la elección y permanencia del

personal de emergencias, en función de variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de estudios alcanzados, rama profesional y antigüedad en la institución.

Para alcanzar este objetivo utilizó un cuestionario motivacional, considerando los aspectos más destacados de algunas teorías y estudios revisados sobre las variables implicadas en el contexto organizacional, entre ellas, el trabajo en equipo toma de decisiones, riesgo, reconocimiento social y permanencia en la institución, entre otras. Los resultados de esta investigación indican que el perfil de las mujeres y los más jóvenes, tanto hombres como mujeres, destacan en la elección de respuestas que contemplan conductas de mayor riesgo; asimismo, los de mayor antigüedad en la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones.

De acuerdo con el estado del conocimiento sobre el tema, la motivación resulta importante para las organizaciones porque incide en el clima organizacional y en el logro de las metas. Estos antecedentes dan cuenta de la relevancia y el manejo dado en distintos contextos a partir de la aplicación de diversos instrumentos para el análisis. En general, los datos referidos constituyen aportes valiosos para los objetivos planeados.

Marco Teórico

Las Organizaciones

Las organizaciones se consideran un sistema vivo y dinámico, conformado por gestiones en las que intervienen sujetos y se mantienen filosofías de funcionamiento con bases lógicas, administrativas y concepciones estructurales. Son espacios sociales, de servicio, donde se establecen relaciones con el entorno y en su interior, todo lo cual requiere de operaciones y procesos debidamente constituidos, con vitalidad entre las redes como son dispuestas (Arias y Ramirez, 2019).

Para Arias y Ramirez (2019) la concepción de organizaciones como espacios vivos invita a un funcionamiento interno en el que se da valor al cumplimiento de las condiciones para que este sistema alcance los propósitos y el rendimiento esperado; en este contexto, son importantes como entes primarios, los recursos que manejan y que hacen posible y eficiente su labor. Por lo tanto, consiste en asumir la existencia de un sistema de redes que se construyen internamente de forma sustentable, que busca eficiencia y eficacia a través de perspectivas utilitarias en la que se relacionan distintos grupos de interés.

Mena (2019) al explicar las organizaciones hace referencia a los distintos factores y elemento que las comprender; tales como las prácticas, valores y presunciones, costumbres, hábitos, la filosofía, el clima laboral, los distintos significados que se comparten, el lenguaje, los rituales y códigos, reglamentos, las creencias, las formas de producir o hacer y actuar, cómo se genera información y se asocian los contenidos; la manera en que se percibe y se expresan los sentimientos.

Igualmente, Fierro (2021) destaca que las organizaciones planifican, como parte importante de su desarrollo, los cambios que aprecien necesarios, buscando mejorar de manera progresiva. Esto comprende una relación de interacción entre el sujeto, el entorno y conforman un todo, donde los Recursos Humanos ocupan un papel relevante por ser trascendentales en esa transformación. Esto se corresponde con su respuesta y

adaptación, dentro de lo cual se valoran la gestión del conocimiento, y los soportes que al respecto se puedan hacer, como parte del objeto social.

Cambio Organizacional

Distintos autores y estudios han abordado la importancia que tiene el cambio organizacional; esto ha llevado a entender que, por una parte, se trata del comportamiento y, por otra parte, de la organización. Al hablar del enfoque comportamental, es decir, instrumental, se valora el individuo y la función que cumple en el proceso de cambio; por lo tanto, el cambio se da una vez que las personas que laboran en la organización alcanzan una transformación y esto se proyecta en su entorno (Fierro, 2021).

El enfoque organizacional implica responsabilidades administrativas en las que intervienen la gerencia y las relaciones que se establecen entre los diversos sistemas, por medio de lo cual se identifican planes y estrategias orientadas a una realidad determinada y con propósitos de obtención del éxito; aquí prevalece el desarrollo organizacional (Fierro, 2021).

Una de las alternativas para promover cambios en las organizaciones está por medio del uso de las tecnologías. Esto comprende una agrupación de actores, estructuras y prácticas, así como valores y creencias, participando en la innovación; es decir, adaptarse al reemplazo o complementa lo existente por opciones novedosas en un contexto determinado (Hinings *et al.*, 2018).

Comprende organizaciones e instituciones orientadas a concebir “formas organizacionales digitales, infraestructuras institucionales digitales y bloques de construcción institucionales digitales” (Hinings *et al.*, 2018, p. 52), lo cual es apropiado para promover beneficios entre los integrantes de las organizaciones.

Es innegable la importancia en que las organizaciones apunten a mejoras integrales. De hecho, se señala que los procesos de cambio en las organizaciones no son unidireccionales, se generan de adentro hacia fuera y se vinculan con las demandas externas que se relacionan con el tipo de organización, así se presentan las demandas de productos, servicios y la modificación de contenidos (Fierro, 2021).

En ese marco, los Recursos Humanos son una pieza fundamental para la posición estratégica; estos deben ser competitivos y perdurar en el tiempo ocupando un lugar privilegiado dentro de la organización. Por tal razón, es central el estado en el que se encuentren y la respuesta que dan a las funciones que cumplen (Fierro, 2021).

En relación con estos aspectos, se destaca la importancia que tiene la cultura organizacional, pues supone poner en práctica una serie de valores y elementos culturales que implican un determinado control de comportamiento entre los participantes de las organizaciones. Estos se adaptan, responden y forman parte de procesos de transición, creando climas de intercambio apropiados y por consenso, en beneficio de la productividad y logro de los objetivos de cada una de ellas tenga (Mena, 2019).

Al definir los cambios en las organizaciones Mena (2019) valora la eficacia que tienen que estos sean planificados; y, para alcanzar tales objetivos es relevante la motivación que mantenga el equipo de trabajo. De hecho, se refiere a generar una proyección de cómo es la organización y que se manifieste la satisfacción de las partes, para lo cual se requieren aplicar estrategias y llevar a cabo procesos administrativos.

Asimismo, el manejo adecuado a la información, las intervenciones participativas y colaboraciones mutuas; la apreciación de los distintos sectores, pudiendo intervenir en esto lo relativo a las ideas innovadoras, el cuidado de los riesgos y el mejoramiento continuo (Mena, 2019).

Otro elemento no menos importante dentro de las organizaciones es el liderazgo, porque este tiene la capacidad de generar entre los colaboradores la idea de que son un valor para la organización; es decir, de que su trabajo, así como también sus opiniones y criterios son altamente considerados y pertinentes para la empresa. Solo los líderes con inteligencia emocional y buena comunicación en sus respectivas áreas pueden lograr mayor fortaleza interna a partir de esta estrategia. Ello incluye abordar la comunicación de modo horizontal, para que se produzca a lo interno de cada sector o departamento, pero también con otros sectores, en modo diagonal. La forma más difícil es la vertical ascendente, pero esta puede lograr generar mayor compromiso de, mayor identificación

de los trabajadores con la empresa, además de ser útil para alcanzar acuerdos en situaciones de conflictos o crisis internas.

La Motivación

La motivación forma parte de una de las búsquedas y planteamientos centrales en el marco de las organizaciones en general. En este sentido, se habla de la necesidad de impulsar acciones para que los trabajadores se sientan motivados y comprometidos a cumplir con la labor que realizan de manera cotidiana. Esto resulta de primaria relevancia pues, de esta manera, las organizaciones alcanzan sus objetivos y misiones (Puma y Estrada, 2020).

Mena (2019) asume que la motivación se logra a través del desarrollo de políticas y la puesta en práctica de estrategias que sean dinámicas, atractivas y estimulantes. Es así que, al llevar a la práctica este tipo de acciones, los miembros de los grupos se sienten valorados y tomados en cuenta, con posibilidades de participar de forma libre y hacer propuestas. Esto con el fin de mejorar, lo cual implica la articulación de los valores empresariales y personales como un proceso clave; una de las formas necesarias para lograr metas claras de la organización.

Al interpretar la motivación Puma y Estrada (2020) la definen como las distintas fuerzas que intervienen en una persona y generan comportamientos específicos orientados a una meta. Cuando esto se enmarca en lo laboral, estaría vinculándose con los procesos individuales que conducen a un trabajador a responder positivamente con su desempeño y dar satisfacción a la organización en la que se encuentra. De esta manera, aportaría a los procesos que lo conforman e influiría para que la empresa vaya en la misma dirección.

La motivación es estrechamente afín a las tendencias al cambio que se llevan a cabo en las organizaciones, y en la sociedad. Precisamente, en este contexto, se valora al factor humano que es prioritario para cumplir las actividades planificadas. Gestionar los recursos se convierte, por lo tanto, en un elemento impulsor de metas (Ruiz *et al.*, 2023).

Como toda empresa, la motivación de los trabajadores es un aspecto importante para que cada persona que ocupa un puesto haga su trabajo de la mejor manera posible.

La motivación puede ser intrínseca o extrínseca; la primera viene desde la propia persona y la segunda desde afuera, desde el ambiente. La intrínseca incluso es más importante que la extrínseca, porque viene de la propia persona, de su sentido de pertenencia en la organización, del significado que tiene para sí el logro de una tarea u objetivo.

Valga decir que no solamente la recompensa salarial o el estímulo económico es suficiente para la motivación de los trabajadores en las organizaciones. En multiplicidad de casos, resulta más satisfactorio el reconocimiento del logro o las recompensas de carácter simbólico que los premios por productividad en metálico. De hecho, la remuneración o las compensaciones materiales no garantizan la motivación de las personas dentro de las organizaciones ni tampoco aseguran su sentido de pertenencia o satisfacción laboral.

La motivación es un instrumento generador de bienestar en el ambiente laboral; por tal razón, las empresas están llamadas a diseñar objetivos para la satisfacción laboral, cumpliendo con las necesidades y demandas que tengan los trabajadores. En este marco, se consideran como factores propios de ser atendidos, que el personal sea visto de forma positiva y esto brinde recompensas; los incentive a realizar sus funciones de manera eficiente y eficaz (Ruiz *et al.*, 2023).

Las Actitudes en las Organizaciones

Las organizaciones están constituidas por distintos recursos dentro de los cuales, uno de los más valiosos son las personas, pues estas, con sus talentos y capacidades, permiten alcanzar los propósitos de estas, una vez que ponen de su parte de la mejor manera, el cumplimiento de sus funciones y llevan a cabo las labores asignadas. De esta forma, se hace referencia a la importancia que tiene las actitudes, en relación con las empresas, Pues el personal al ser bien gestionado responderá de positivamente y tendrán actitudes afirmativas (Acosta, 2021).

Idme y Ordoñez (2023) valoran la importancia que tiene mantener actitudes positivas en torno al trabajo, por cuanto los planes y proyectos se llevan adelante

vinculados con el uso conveniente de las capacidades profesionales y las disposiciones, para poner en práctica habilidades transferibles, uso del aprendizaje y la motivación. Collado y Fachelli (2019) asumen la relevancia de esto en el campo laboral. Lo plantean como un aspecto clave valorado en todos los ámbitos institucionales empresariales, en general, lo cual se enlaza con las competencias y la planificación, el desarrollo personal y la evaluación de las capacidades de los integrantes de toda organización.

Dentro de los aspectos que contemplan las actitudes tiende a estimarse el arte de comprender; la empatía que se puedan alcanzar en un ambiente laboral, lo que contribuye, según señala Acosta (2021), con la productividad, la eficacia y permite la solución de conflictos. Así, se promueven situaciones de competencia emocional en la que se comparten experiencias y se fomenta la interacción canalizada a través de un liderazgo apropiado.

En líneas generales, existe una tendencia a reconocer que, para alcanzar situaciones caracterizadas por la estimulación de las actitudes, es clave la comunicación. Esto debido a comprender la transmisión en su función impulsora de información, ideas y opiniones, lo cual generará actitudes, una mayor comprensión y, de allí, una mejor acción. De este modo, se habla de la interacción como parte de esa convivencia interna de las organizaciones, en la que los integrantes alcancen actitudes sociables, sean capaces de transmitir y recibir los códigos que se comparten y esto forma parte del mensaje que los integra (Petroni, 2021).

Alegre *et al.* (2021) aportan a la comprensión de las actitudes dentro del ámbito laboral, refiriendo a la existencia de distintos niveles de transformación en los que participan sus miembros. En función de esto destacan que las realidades internas están ajustadas a ciertas condiciones sociales y esto genera los cambios e impulsa las respuestas a los mismos.

Por lo tanto, es propio llevar a cabo el procedimiento que estimulen las actitudes favorables; en muchas oportunidades los integrantes no están preparados, lo que demanda de líderes que generen transformaciones de manera coordinada y oportuna, para

que se pueda impulsar una actitud afirmativa ante cualquier situación o modificación que se haga en el interior de la organización (Alegre *et al.*, 2021).

Motivación y Actitudes Para el Cambio Organizacional

Bohórquez *et al.* (2020) destacan la prioridad que tienen las organizaciones en la actualidad en motivar el talento humano. Como parte de esto, resalta el valor de brindar e impulsar acciones en las que las actitudes se vean favorecidas hacia la productividad. Esto se vincula con las transformaciones internas que deban hacerse; todo lo cual se interrelaciona, pues para poder alcanzar cambios reales en las organizaciones, es preciso que participen todos los integrantes y que se sientan motivados y muestren actitudes positivas.

De este modo, la motivación y las actitudes que presentan los integrantes de una organización son factores que inciden en el cambio de las organizaciones; por lo tanto, en el desempeño del trabajo y el impulso que estas tengan será determinante. En algunos casos, estudios informan sobre la baja productiva y los informes dan cuenta que esto, en gran parte, se debe a que los trabajadores no se sienten motivados y su actitud es contraria a los objetivos de las organizaciones (Bohórquez *et al.*, 2020).

Ruíz *et al.* (2023) recalcan que las tendencias al cambio están íntimamente relacionadas con los cambios sociales, y que las organizaciones ponen en funcionamiento operaciones para cambiar sin considerar muchas veces los factores humanos. De este modo, es preciso que se valore y reconozca al recurso humano como aquel que es responsable de gestionar las acciones transformadoras que se plantean. Por lo tanto, debe existir un ambiente motivado y alcanzar actitudes positivas para un buen desempeño.

Estas apreciaciones son aplicables a todo tipo de organizaciones, entre ellas a las dedicadas a la atención a la salud. De hecho, el personal que se desempeña en estos espacios requiere ser atendido de conformidad con lo planteado, en cuanto a valorar las capacidades, estimular la capacitación y hacerlo partícipe de las decisiones, para que sus

actitudes sean favorables. Igualmente, estas organizaciones están llamados al cambio y puedan cumplir las necesidades a nivel mundial.

Metodología

Esta investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal. Hernández *et al.* (2014) consideran que este tipo de investigación permite la recolección y alcance numérico de la información. En cuanto al diseño descriptivo, este conduce a especificar la información emitida por los sujetos vinculados con la problemática y analizar los datos (Hernández *et al.*, 2014). Asimismo, es transversal porque la medición de las variables se realiza una sola vez.

Universo y Muestra

El universo de población está conformado por médicos de un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Para establecer la muestra, se fijó como criterio una muestra no probabilística y por conveniencia conformada por 50 médicos de dicha institución, a partir de los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

Criterios de Inclusión

Personal médicos de distintas especialidades que trabajan en la institución durante el año 2024.

Criterios de Exclusión

Personal médico de licencia, personas que no consintieron participar en el estudio.

Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos consistió en una encuesta estructurada con preguntas de selección y de carácter cerrado. Se trata de un cuestionario validado que valora la motivación y el comportamiento de trabajadores. El cuestionario es una adaptación basada en la encuesta “Readiness for organizational change” o Preparación para el cambio organizacional, validada por el estudio de Jo Y. & Hong A. (2023), el cual recomendó el instrumento como idóneo para conocer la motivación y la actitud hacia el cambio en las organizaciones.

El instrumento consulta datos sociodemográficos de los participantes como sexo y luego contiene 20 ítems que pregunta aspectos vinculados con: motivación al cambio individual (preguntas 1-6); capacidad individual de cambio (preguntas 7-12); motivación para el cambio organizacional (preguntas 13-18) y capacidad de implementación del cambio organizacional (preguntas 19-20). El diseño de la escala es de tipo Likert, con una ponderación del 1 al 5 para cada ítem, donde 1 expresa completa insatisfacción y 5 completa satisfacción (ver apéndice 2).

Análisis de Datos

El procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS v 0.24. Se obtuvieron las frecuencias, porcentajes y las significancias estadísticas ($p=0,005$).

Criterios Éticos

En atención a los criterios de la investigación científica, para aplicar el instrumento, se cumplieron los aspectos éticos. Con este propósito, se solicitó el consentimiento informado a los participantes, a quienes se les indicaron datos sobre el estudio (Ver anexo 1), manifestando el compromiso de confidencialidad sobre los mismos, así como el uso estricto de los datos para efectos de la presente investigación.

Variables

Datos Sociodemográficos

Sexo, edad, estado civil, especialidad médica y área de trabajo.

Variables Específicas Sobre Motivación y Actitud Para el Cambio

Se consultaron 12 ítems que corresponden con temas que se relacionan con la identificación con la organización, el grado de satisfacción con el trabajo, la capacidad de trabajar en y la tendencia al cambio dentro de la institución.

Resultados

Se encuestaron un total de 50 médicos, de los cuales 72% eran hombres y 28% mujeres, con los siguientes rangos etarios: 25-30 años (4%), 36- 40 años (46%), de 41-45 años (34%) y 46-50 años (16%). La mayoría de los participantes eran casados/as (38,0%), seguido de solteros/as (32%), unión libre (20%) y divorciados (10%). En esta muestra, un 24% eran gastroenterólogos, el 18% médicos general, el 2% internistas, un 4% dermatólogos, un 46% hematólogos, 4% de cirugía general y 2% ginecólogos. Las áreas médicas en las que se desempeñaban estos profesionales son consulta externa (26%), hospitalización (50%), emergencia (14%) y cuidados intensivos (10%).

En cuanto a la motivación para el cambio individual, una mayoría seleccionó los puntajes de mayor satisfacción (76%), pero un porcentaje significativo tiene reticencia al cambio (24%) (ver tabla 1).

Tabla 1

Motivación para el cambio individual

		Respuestas
		Porcentaje
Valoración	Insatisfecho (2)	12,0%
	Poco satisfecho (3)	12,0%
	Satisfecho (4)	39,0%
	Muy satisfecho (5)	37,0%
Total		100,0%

Nota: la tabla muestra la satisfacción de los trabajadores respecto de los cambios en la organización. Elaboración propia.

Con relación a la capacidad para generar cambios, son mayoría también los que visualizan capacidad individual de cambio dentro de la organización (76,6%)¹, pero otro porcentaje se siente con poca capacidad individual para el cambio (14%) y otra proporción menor ve improbable la capacidad de cambio (9,3%)² (ver tabla 2).

Tabla 2

Capacidad para el cambio individual

		Respuestas
		Porcentaje
Valoración	Muy insatisfecho (1)	2,0%
	Insatisfecho (2)	7,3%
	Poco satisfecho (3)	14,0%
	Satisfecho (4)	25,3%
	Muy satisfecho (5)	51,3%
Total		100,0%

Nota: la tabla expresa la capacidad y disposición al cambio de parte de los trabajadores. Elaboración propia.

De igual modo, un 74,7% piensa que hay motivación para que ocurran transformaciones a lo interno de la institución, pero otro porcentaje lo ve poco probable (16%) y otra proporción menor cree que no hay motivación para el cambio en la organización (9,3%) (ver tabla 3)

¹ Se obtiene de la sumatoria de los puntajes 4 y 5.

² Sumatoria de los puntajes 1 y 2.

Tabla 3*Motivación para el cambio en la organización*

		Respuestas
		Porcentaje
Valoración	Insatisfecho (2)	9,3%
	Poco satisfecho (3)	16,0%
	Satisfecho (4)	35,7%
	Muy satisfecho (5)	39,0%
Total		100,0%

Nota: la tabla expresa la satisfacción con el cambio en la organización. Elaboración propia.

La capacidad de implementación del cambio organizacional tiene un porcentaje de 54%³, pero un porcentaje significativo ve poco probable está capacidad (36%), mientras que un 10% directamente indica que la capacidad de la organización para propiciar transformaciones es escasa (ver tabla 4).

³ Sumatoria de los puntajes 4 y 5.

Tabla 4.*Capacidad para el cambio en la organización*

		Respuestas
		Porcentaje
Valoración	Insatisfecho (2)	10,0%
	Poco satisfecho (3)	36,0%
	Satisfecho (4)	40,0%
	Muy satisfecho (5)	14,0%
Total		100,0%

Nota: la tabla expresa la opinión de los trabajadores sobre la capacidad para el cambio en la organización. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos indican que una mayoría de los trabajadores se siente motivado dentro de la organización y ve posible adaptarse a los cambios. A su vez, también ven como positivo que la organización se transforme, pero una proporción significativa no otorgó mayores puntajes en la capacidad de la institución en generar esas transformaciones. En ese sentido, se observó motivación y buena predisposición de los médicos en la labor que desempeñan en la institución, además de que tienen sentido de pertenencia con la organización. Se pudo ver que la motivación intrínseca o que viene de cada individuo es un factor de peso para los cambios, pero también es necesario que ocurra la motivación extrínseca, es decir, la que viene desde afuera, desde los líderes y mandos medios de la propia organización.

Conclusiones

El propósito de este estudio fue evaluar la motivación y las actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, durante el mes de junio de 2024. Se pudo percibir que el personal médico de esta institución tiene motivación y actitudes para el cambio en la institución, pero una proporción importante piensa que desde la propia organización hay reticencias para que ocurran estos cambios y poca capacidad de efectuar transformaciones a lo interno.

Este estudio pudo confirmar que la motivación también depende de la participación que tienen los trabajadores en las decisiones y de qué modo se les permite comprometerse con los grandes proyectos de la organización. En este caso abordado, los médicos se sienten motivados y tienen actitudes para el cambio, pero consideran que los líderes tienen un importante peso para lograr los cambios y en ese sentido, son los responsables de generar compromiso y auspiciar la participación para que la capacidad de cambiar sea efectivamente posible en aras de que la institución logre sus objetivos estratégicos en cuanto a brindar calidad de atención en salud.

De esa manera, el liderazgo y la forma como se ejerce el poder dentro de la organización tiene un rol preponderante en la motivación y las actitudes para el cambio en los empleados. Esto se puede lograr con formas de organización democráticas, que consideren las opiniones y criterios de todos los empleados, así como también los valoren como parte del equipo de trabajo. Solo los líderes con inteligencia emocional y buena comunicación en sus respectivas áreas pueden lograr mayor fortaleza interna en instituciones como el hospital abordado en esta investigación.

Finalmente, se puede decir que la motivación y las actitudes para el cambio en las organizaciones son aspectos que deben tomarse como elementos concatenados que determinan el éxito o el fracaso. Lograr el equilibrio de los aspectos motivacionales en los trabajadores a través de una comunicación asertiva y en distintos niveles, así como

un liderazgo o ejercicio de poder democrático y en positivo permitirá minimizar las situaciones de conflicto que se presenten y propiciará las transformaciones que mejoren la calidad de la institución.

Bibliografía

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Alberto-Paz N, B. (2020). Tendencias de los diseños de políticas públicas sanitarias para la pandemia Covid-19 en América Latina. *Univ. Salud*, 22(3), 327-339. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.205>
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C. y Salas, R. (2021). stilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Rev Cubana Invest Bioméd*, 40(1).
- Arias, A. y Ramirez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista EAN*(86), 133-150. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Bohórquez, E., Pérez, Maritza, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Collado, A. y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo. *REIRE*, 12(2). <http://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Fierro-Celis, F. (2021). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Rev. esc.adm.neg*(88), 13-31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc-Graw Hill.
- Hinings, B., Gegenhuber, T. y Greenwo, R. (2018). Digital innovation and transformation: An institutional perspective. *Information and Organization*, 28(1), 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.02.004>
- Idme, A. y Ordoñez, X. (2023). Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo: diseño y validez de contenido. *Revista de Psicología*, 41(2), 1099-1126. <https://doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Jo Y. y Hong A. (2023). Development and Validation of a Readiness for Organizational Change Scale. *Sage Open*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/215824402312077>

- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensam. gest*(46).
<https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H. y Durán, S. . (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 402-418.
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 70-84.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Patrón O, O. y Vargas-Hernández, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Revista Libre Empresa*, 16(1), 64-78. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *rev. colomb. cir*, 36(2), 188-192. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pujada, M., Pérez, F. y Palmer, A. (2017). *Aspectos motivacionales en el personal de emergencias*. Madrid: Clínica y Salud.
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53.
<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Reyes H, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Coodes*, 9(3), 808-830.
- Ruiz, E., Salazar, J. y Valdivia, J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, 13(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>.

Apéndice

Consentimiento informado

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Evaluación de la motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la UCSG.

Sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20-30 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco pueden ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Acepta participar: SÍ___ NO___

Instrumentos de recolección de datos

El presente instrumento forma parte de un estudio realizado por la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La información recogida será procesada guardando la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes y la institución a la que representan. La información será utilizada con fines únicamente académicos.

Agradecemos su participación, tiempo y atención al contenido.

Consentimiento informado

Sección A

Datos sociodemográficos

1. Indique su sexo	2. Indique su edad (en años):
Mujer <input type="checkbox"/>	_____ años
Hombre <input type="checkbox"/>	

3. Indique su estado civil	4. Indique su Especialidad	5. Indique su área de trabajo
Soltero/a <input type="checkbox"/>	Médico/a General <input type="checkbox"/>	Consulta externa <input type="checkbox"/>
Casado/a <input type="checkbox"/>	Médico/a Gastroenterólogo <input type="checkbox"/>	Hospitalización <input type="checkbox"/>
Divorciado/a <input type="checkbox"/>	Médico/a Cardiólogo <input type="checkbox"/>	Emergencia <input type="checkbox"/>
Unión libre <input type="checkbox"/>	Médico/a Internista <input type="checkbox"/>	Cuidados intensivos <input type="checkbox"/>
Viudo/a <input type="checkbox"/>	Médico/a Dermatólogo <input type="checkbox"/>	Otras áreas <input type="checkbox"/>

	Otras especialidades <input type="checkbox"/>	
--	---	--

Sección B

Responda a los siguientes reactivos relacionados a sus actitudes y comportamientos en el ámbito laboral. Indique su grado de acuerdo, indicando qué tanto se identifica con el enunciado dado, siendo:

Completamente insatisfecho	1	2	3	4	5	Completamente satisfecho
1. Tengo un sentimiento positivo acerca de la implementación de nuevos cambios organizacionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. ¿Cómo describirías tu nivel de motivación en el trabajo actualmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. ¿En qué medida los cambios organizacionales afectan tu motivación para realizar tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. ¿Cómo te sientes con los cambios organizacionales que han ocurrido en el hospital en los últimos 12 meses?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. ¿Cómo crees que los cambios organizacionales han impactado tu calidad de trabajo y tu satisfacción laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. ¿Los miembros de nuestro servicio han desarrollado colectivamente la confianza de que nuestra organización es capaz de realizar tales cambios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Los miembros de nuestro servicio comparten e interpretan el cambio organizacional de manera positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Los miembros de nuestro servicio tienen la mente abierta al cambio organizacional relevante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Los miembros de nuestro servicio cooperan entre sí para promover la aceptación e implementación del cambio organizacional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Fácilmente podría adaptarme a esta nueva organización como lo hice en anteriores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Se siente parte de la familia de su organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Sería feliz si pudiera pasar el resto de su vida laboral en esta organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Sus ideas son escuchadas por sus jefes o superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

14. Se siente realizado/a en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. El puesto que ocupa en la organización está en relación con sus experiencia y aspiraciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. Se considera Ud. Valorado/a por su puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Es consciente de lo que aporta a la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18. Si pudiera dejar la organización por otro trabajo con igual sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19. Son aceptadas con buena postura y responsabilidad las metas y tomas de decisiones que se implantan en la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20. Existe resistencia para logras metas en su organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Dávila Álvarez Diana Carolina, con C.C: # 1205165333 autora del trabajo de titulación: Motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 05 de marzo de 2025

Dra. Dávila Álvarez Diana Carolina

C.C: 1205165333



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Motivación y actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en julio de 2024		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dávila Alvarez Diana Carolina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vélez Barros Cecilia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 marzo 2025	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Motivación, actitudes del personal médico y cambio organizacional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Personal de salud, cultura de trabajo, ambiente laboral		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

Los grupos humanos han creado formas organizacionales a lo largo de la historia para poder sobrevivir y crecer como civilización. La sociedad actual está rodeada de organizaciones, tanto públicas como privadas o sin fines de lucro. Quienes las integran deben tener sentido de pertenencia y estar motivados en el rol que cumplen para poder el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Esta investigación tiene como objetivo general evaluar la motivación y las actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en un hospital público de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, durante el mes de junio de 2024. Los objetivos específicos se orientan a identificar datos sociodemográficos de los participantes en el estudio; conocer las actitudes y comportamientos de los participantes acerca de la implementación de nuevos cambios organizacionales y relacionar las actitudes del personal médico frente a los cambios organizacionales en dicha institución.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 09933000880	E-mail: diani.davila.md@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	