

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la
organización de los Servicios de Enfermería de un Hospital de EsSalud de
Lima, 2025**

Trabajo Académico Para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:
Administración y Gestión

Autor:

Esther Gregoria Acevedo Ponce

Asesor:

Dra. María Angela Paredes Aguirre de Béltran

Lima, 25 de marzo de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, María Angela Paredes Aguirre de Béltran, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES CONDICIONANTES RELACIONADOS A LA ACEPTACIÓN AL CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE LIMA, 2025”** de la autora Esther Gregoria Acevedo Ponce tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de marzo del año 2025.



Dra. María Angela Paredes Aguirre de Béltran,

**Factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la
organización de los Servicios de Enfermería de un Hospital de
EsSalud de Lima, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Administración y Gestión



Dra. Guima Reinoso Huerta

Dictaminadora

Lima, 25 de marzo de 2025

Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I	¡Error! Marcador no definido.
Planteamiento del problema.....	7
Identificación del problema	7
Formulación del Problema.....	8
Problema General	8
Problemas Específicos	8
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo general	9
Objetivos Específicos	9
Justificación.....	10
Justificación Teórica.....	10
Justificación Metodológica.....	10
Justificación Práctica y social.....	11
Presuposición filosófica.....	11
Capítulo II	¡Error! Marcador no definido.
Desarrollo de las perspectivas teóricas	13
Antecedentes de la Investigación.....	13
Antecedentes internacionales	13
Antecedentes nacionales y locales.....	15
Marco Conceptual.....	17
Enfermería	17
Cambio Organizacional	19

Base Teórica	24
Teorías relacionadas al cambio.....	24
Teoría de Enfermería aplicada al Cambio Organizacional.....	26
Definición de términos	27
Capítulo III.....	¡Error! Marcador no definido.
Metodología	29
Descripción del lugar de ejecución.....	29
Población y muestra.....	29
Población	29
Tipo y diseño de Investigación	30
Formulación de hipótesis	30
Identificación de Variables	31
Operacionalización de variables	29
Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
Proceso de recolección de datos	31
Procesamiento y análisis de datos.....	31
Consideraciones éticas.....	32
Capítulo IV.....	¡Error! Marcador no definido.
Administración del Proyecto de Investigación	34
Cronograma de ejecución	34
Presupuesto.....	34
Apéndice	41

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	42
Apéndice B: Validez de instrumento	46
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	57
Apéndice D: Consentimiento informado	54
Apéndice E: Matriz de Consistencia.....	55

Resumen

El cambio en el área de salud es una necesidad frente a los nuevos sucesos administrativos y asistenciales que afectan la salud mundial. Estudios realizados refieren que hay un impacto bueno y positivo en los trabajadores de salud, pero no todos los trabajadores de salud apuestan por el cambio, así lo confirma el estudio que presentó Bautista (2023) que manifiesta que en el Perú están ausentes los cambios organizacionales que sin duda afectan las políticas de desarrollo en todos los sistemas de salud. El objetivo del estudio será determinar la relación entre los factores condicionantes y la aceptación al cambio en los servicios de enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima. Este hospital tiene una población de profesionales de enfermería de 91 personas, que después de aplicar la fórmula requerida se quedó con una muestra de 72 profesionales de enfermería que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión. Este es un estudio descriptivo correlación con su respectiva hipótesis. Se aplicará un cuestionario y el instrumento elaborado por Poggio (2020) sin embargo, se hizo adecuaciones a la realidad de los hospitales de EsSalud de Lima. Para seguir el rigor científico se hizo la prueba de confiabilidad resultando con un valor de 0.74 y la prueba de validación con un valor de 0.85 lo que significa que ambos datos cumplen con el rango de confiabilidad. Se utilizará el programa SPSS versión 21. Además, se tendrá en cuenta las reglas éticas cristianas.

Palabras clave: Factores condicionantes, cambio organizacional, profesionales de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

A nivel mundial las instituciones de salud sostienen que el cambio es el pilar básico para el mejoramiento de este sector y se hace más innegable la importancia de aceptar e incorporar la innovación en la reforma de salud, según lo refiere (Crissien Castillo, 2015).

Se conoce que el cambio organizacional tiene impacto positivo en el rendimiento laboral en el personal de salud como ocurrió en un hospital de Yurimaguas (Del Águila Arévalo, 2024). Por su parte Estefafano Aguero & Paravic Klijn (2020) argumentan que la dirección en la promoción de la gestión e innovación del cambio en la atención de salud deben ser efectivas.

Sin embargo, se aprecia que cambiar no es fácil, porque no todas las personas se esmeran en direccionarse hacia esa meta, y de alguna manera vuelven a los antiguos patrones, lo que puede condicionar la resistencia de forma abierta o encubierta, evidenciada en la poca productividad, sabotajes, huelga y pérdida de motivación (Crissien Castillo, 2015).

Chiriboga Davalos (2020) realizó una investigación en el Ecuador donde resalta que se realizaron trabajos con el fin de mejorar los sistemas de salud, pero no se ha logrado a plenitud los cambios debido a la falta de una política de estado que tenga una visión prospectiva de desarrollo, asimismo Ortega Palomino & Solano Pineda (2015) refieren que en el Perú se observa que no existen políticas para gestionar cambios organizacionales, lo que provoca actitudes de rechazo y suspicacia. El rechazo al cambio podría deberse a la inseguridad sobre la eficacia del cambio, negación aceptar la intervención de la autoridad o por la privación al cambio.

La resistencia al cambio es uno de los puntos clave que se agudiza en el trabajo que realizan en los servicios de enfermería y de salud porque son organizaciones basadas en personas

las que generalmente son reacias a realizar las cosas de una forma diferente al modo en el que se hacía de forma habitual.

En el desempeño de la labor de la investigadora se ha apreciado que existe resistencia y malestar entre el personal profesional de enfermería ante los cambios implementados, los cuales refieren “no nos han consultado los cambios a implementar”, “Espero que haya cambios en la administración”, “Tengo miedo a los cambios”, “Desconozco los objetivos del cambio en mi organización”, “Ojala nos brinden oportunidad de mejorar nuestras competencias “no se nos ha comunicado estos cambios oportunamente”, “cómo se van a realizar los procedimientos si no hay personal ni ambiente adecuado”, “todo el tiempo es lo mismo, hacen cambios sin consultarnos”, “no nos toman en cuenta nuestras opiniones”, “con estos cambios siento que mi puesto de trabajo está en peligro”.

Toda esta situación ha motivado a la investigadora a plantearse el siguiente problema de investigación.

Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre los factores condicionantes y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los factores condicionantes del nivel de aceptación según priorización al cambio en el personal profesional de Enfermería?

¿Cuál es el nivel de aceptación de las profesionales de Enfermería de los servicios de Enfermería al cambio organizativo?

¿Qué relación existe entre los factores económicos y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025?

¿Qué relación existe entre los factores laborales y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025?

¿Qué relación existe entre los factores sociales y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025?

¿Qué relación existe entre los factores psicológicos y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre los factores condicionantes y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima-2025.

Objetivos Específicos

Identificar los factores condicionantes según priorización del nivel de aceptación al cambio presente en el profesional de Enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima-2025.

Identificar el nivel de aceptación de las profesionales de Enfermería de los Servicios de Enfermería al cambio organizativo.

Determinar la relación que existe entre los factores económicos y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025.

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima – 2025.

Determinar la relación existe entre los factores sociales y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima-2025.

Determinar la relación existe entre los factores psicológicos y la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima-2025.

Justificación

Justificación Teórica

La cultura organizacional se presenta como un enfoque relativamente reciente que busca comprender de manera particular la dinámica de las organizaciones y la gestión en contextos influenciados por la globalización, la tecnología, el conocimiento y la información, tal como lo indica (Ortega Palomino & Solano Pineda, 2015). Este enfoque despierta interés entre los investigadores, quienes reconocen en la cultura organizacional un elemento clave para continuar explorando y mejorando la productividad.

Por otro lado, el desarrollo de este estudio permitirá integrar las investigaciones más recientes sobre los factores que influyen en la aceptación del cambio dentro de las organizaciones de los servicios de enfermería, además que los hallazgos beneficiarán al cuerpo de enfermería al contribuir al fortalecimiento del campo de la investigación.

Justificación Metodológica

Se empleará un instrumento previamente validado y con demostrada confiabilidad para la recolección de datos. No obstante, para garantizar la rigurosidad científica, se llevarán a cabo nuevas pruebas de validación y confiabilidad, asegurando que el instrumento pueda ser utilizado con confianza en futuras investigaciones.

Justificación Práctica y Social

Con base en los resultados obtenidos, se incentivará a la institución a desarrollar políticas y estrategias que aborden los factores que dificultan los cambios necesarios para optimizar la organización del Servicio de Enfermería, así como para mejorar la calidad del cuidado de Enfermería, eje central de la profesión. Este estudio contribuirá a fortalecer la imagen del profesional de Enfermería, promoviendo su disposición hacia los procesos de cambio organizativo y reafirmando su compromiso con la salud, que representa el objetivo principal de la sociedad y el Estado.

Presuposición Filosófica

Las personas sanas o enfermas tienen el derecho del cuidado de salud, competencia central de los profesionales de enfermería, que cuenta con teorías propias de la profesión, y su quehacer se fundamenta en conocimientos de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas, según lo refiere (Romain Marciano, 2019). Una dimensión importante de las ciencias sociales es el estudio y el ejercicio de la administración, que es una función que realizan los profesionales de enfermería por mandato de la ley N° 27669, en su artículo 3ª sobre el ámbito de la profesión de enfermería.

De acuerdo con la cosmovisión cristiana, al hacer el análisis retrospectivo del origen del hombre, nos traslada al Jardín del Edén, en donde se aprecia que el primer trabajo de la pareja edénica implicaba ejercer la mayordomía entendiéndose como administrar el jardín del Edén y toda la creación para su cuidado, para disfrutar y señorear según lo registra el libro de Génesis 2:15. Tanto el Antiguo como el Nuevo Testamento declaran que una característica importante del administrador es la responsabilidad (Génesis 39:4) y estas personas eran elegidas por su habilidades y competencias que merecían el respeto y confianza de sus amos y personal a su

cargo. Los buenos líderes motivan a las personas a seguir mejorando para lograr la excelencia, y aquí hablamos de responsabilidad social, es decir el compromiso de todas las personas que trabajan en una institución. Drucker Peter (1993) enfatiza:” La teoría social y política desde Platón y Aristóteles, se centraba en el poder, pero la responsabilidad debe ser el principio que informe y organice la sociedad poscapitalista.

La sociedad de las organizaciones, la sociedad del saber exige una organización basada en la responsabilidad, de visualizar la presencia de un nuevo orden que se adapten a las nuevas transformaciones que la sociedad lo requiera. El compromiso social es un imperativo ético de la sociedad y es el modo en que la empresa o institución se recicla implementándola como política corporativa central. El administrador líder cristiano tiene la capacidad para tomar decisiones siempre reconociendo los principios y valores cristianos que son la base para la prosperidad de su institución o empresa. Lo mismo se pide de las personas a su cargo que trabajen con responsabilidad social, con valores y que tengan la mente abierta para analizar y consentir en aplicar los cambios que son bienvenidos para seguir creciendo como personas e instituciones o empresas, más aún cuando se trata de instituciones de salud donde laboran profesionales de enfermería, médicos y otras profesiones afines, los que deben estar a la vanguardia de la salud.

Recordando siempre que Dios nos ama, y que debemos amar a nuestro prójimo como a hermanos y por ende nos pide perfección de nuestras acciones (Mateo 5:48).

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Cabana et al. (2024) en Chile, llevó a cabo la investigación titulada “Análisis de atributos de liderazgo post COVID-19 en el sector de salud pública, región de Coquimbo-Chile”. El propósito del estudio fue analizar el liderazgo en el contexto de la pandemia de COVID-19 en dicha región. La metodología incluyó un diseño relacional con diversas hipótesis, empleando el método de mínimos cuadrados parciales. Se recopiló información a través de un instrumento con escala Likert a una muestra de 295 participantes, recopilando datos entre los años 2020 y 2022. Los hallazgos revelaron que la calidad del servicio está sujeta por la comunicación efectiva y el trabajo de calidad del equipo de salud. La investigación concluyó que promover un liderazgo eficiente y eficaz en las organizaciones de salud pública resulta crucial, no solo para garantizar una atención de calidad a las personas sino también para fortalecer la imagen institucional.

Cordero Díaz et al. (2020) en Costa Rica, llevó a cabo la investigación titulada “El impacto de la cultura organizacional en la adaptación de metodologías híbridas de gestión de proyectos en la escuela Montessori de Groenlandia”. El propósito del estudio fue analizar cómo la cultura organizacional de la escuela Groenland influye en la implementación de metodologías híbridas para la gestión de proyectos. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se aplicó un cuestionario a una muestra de 50 personas seleccionadas bajo criterios específicos de inclusión y exclusión. Los resultados destacaron varios beneficios asociados a la cultura organizacional, como es el mejoramiento en la ejecución de proyectos, así como a los cambios en el contexto empresarial, mejor satisfacción del cliente y un incremento en la competitividad

comercial. Además, se identificó que es fundamental fortalecer el compromiso y la alineación de los integrantes con la cultura organizacional a la que pertenecen.

Figueroa Salazar (2023), en México, desarrolló la investigación titulada “Elementos del liderazgo dentro de las organizaciones de salud”. El autor se propuso como objetivo examinar la relevancia del liderazgo en el posicionamiento de las organizaciones de salud. Se trató de un trabajo de enfoque cualitativo con orientación documental, siguiendo una metodología interpretativa basada en experiencias vivenciales. Los resultados subrayan que un liderazgo efectivo es esencial para establecer y trabajar con objetivos claros, motivar al equipo y tomar decisiones acertadas, lo que resulta fundamental para subsistir en el contexto laboral de salud.

Inca Ruiz (2023) llevó a cabo una investigación en Ecuador titulada “Evolución del sistema de salud desde 1970 hasta 2022”, cuyo propósito fue analizar el progreso del sistema de salud de Ecuador a lo largo del tiempo. Este estudio, de enfoque cualitativo, descriptivo y diseño narrativo, se basó en el análisis de publicaciones históricas y científicas. La recolección de datos se realizó mediante buscadores académicos como Scielo, Latindex, Elsevier, Dialnet y PubMed, utilizando principalmente fuentes publicadas entre 2016 y 2021, además de repositorios de tesis de universidades, documentos oficiales de Ecuador y de la OMS y OPS. Los hallazgos revelaron que la construcción del sistema de salud está estrechamente vinculada a las decisiones políticas, las modificaciones en la concepción de la salud y los principios axiológicos que lo fundamentan. A pesar de los esfuerzos políticos, legales y económicos realizados, el estudio concluye que no se ha logrado consolidar de manera efectiva el sistema de salud en Ecuador.

Vega Carmona (2021) en México, realizó una investigación titulada “Gestión del cambio en el talento humano ante una situación de pandemia sanitaria utilizando tecnologías de la información”. El estudio tuvo como objetivo implementar un instrumento para analizar cómo

herramientas de gestión, como el coaching, pueden reducir la resistencia al cambio de manera más efectiva. La muestra incluyó a 65 personas seleccionadas con base en criterios de inclusión y exclusión. La metodología combinó una fase de análisis documental y construcción teórica con una investigación de campo, y el uso de un cuestionario electrónico. Los resultados evidenciaron una aceptación positiva hacia el uso del coaching apoyado por una plataforma digital como herramienta clave para gestionar el cambio en el talento humano de la Institución Superior elegida.

Antecedentes Nacionales y Locales

Del Águila Arevalo (2024) en Perú, llevaron a cabo una investigación titulada “Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en el Hospital II-2 Santa Gema, Yurimaguas-2023”. El objetivo de este trabajo de investigación fue analizar la relación entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral en la institución de salud. El diseño es no experimental y enfoque cuantitativo, utilizó una muestra censal compuesta por 89 trabajadores. La recolección de datos se hizo a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron que el nivel de gestión del cambio organizacional está en la escala de medio (62 %), bajo (26 %) y alto (12 %), mientras que el nivel de rendimiento laboral fue medio (62 %), bajo (24 %) y alto (14 %). Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en el hospital mencionado.

Henostroza Guerrero (2024) en Perú, realizó una investigación titulada “Percepción de la implementación de la Ley SERVIR y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash”. El autor se propuso como objetivo analizar la relación entre la percepción de la implementación de la Ley SERVIR y el desempeño laboral en dicha institución. Se utilizó el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional simple, y se

trabajó con una muestra de 165 servidores públicos. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la percepción de la implementación de la Ley SERVIR y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

Carhuana Espinoza (2023), en Perú, realizó un trabajo de investigación sobre el Salario emocional y compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud-Cusco, 2023. Se planteó como objetivo identificar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en la población de estudio. El enfoque es cuantitativo, de corte transversal, y de tipo correlacional. Fueron 283 la muestra, que participaron de esta investigación, previo consentimiento informado. Los resultados muestran que el 77.3% recibieron un bajo salario emocional, mientras que más de la mitad tiene un compromiso organizacional medio o regular. La conclusión es que existe una correlación significativa entre el salario emocional y el compromiso organizacional de los licenciados de enfermería.

Pinto Moscoso (2024) en Perú realizó la investigación titulada Estrategia de motivación hacia el cambio organizacional en el Gobierno Local de la Provincia Mariscal Nieto-Moquegua, 2023; cuyo objetivo fue plantear una estrategia motivacional que aporte al cambio organizacional. El autor eligió el diseño cualitativo-descriptivo, el tamaño de la muestra fue de 60 colaboradores de la municipalidad en mención. Se utilizó un cuestionario, con escala de calificación tipo Likert. Los resultados indican que el 60% está de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a implementar cambios y el 73.33% tiene un compromiso institucional. Asimismo, se logra plantear la implementación de una estrategia de motivación con la intención de conseguir el mejoramiento del cambio organizacional en el área de estudio elegida.

Astola Zamora (2023), en el Perú, realizó el trabajo de investigación “Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma-

Chimbote 2021”. El objetivo del estudio está enfocado en identificar la relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo. Fueron 141 trabajadores del campamento Guaynuma que representaron el tamaño de la muestra, pertenecientes a diversas áreas de procesamiento de alimentos. Los resultados mostraron que existe correlación significativa directa entre la calidad de vida laboral y la actitud frente al cambio en trabajadores del campamento Guaynuma. De la misma manera, se encontró que existe correlación significativa directa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud al cambio organizacional.

Pacheco Lenti (2023), en Perú, realizó el estudio de investigación titulado “Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima, 2021”. Con el objetivo de identificar la relación que existe entre la resistencia al cambio y la cultura organizacional. Respecto a la metodología, es de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Fueron 25 gestores del área gerencial que cumplían con los criterios de inclusión y constituyeron la muestra. Los datos se recogieron con instrumentos válidos y confiables de la variable resistencia al cambio y la variable de cultura organizacional. Las conclusiones muestran que la resistencia al cambio no se relaciona con la cultura organizacional de la muestra de estudio.

Marco Conceptual

Enfermería

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), enfermería cubre la atención autónoma y en colaboración otorgada a personas de diferentes edades, familias, grupos, comunidades, con problemas de salud o no, y en todos los contextos. Abarca la promoción de la

salud, prevención de enfermedades y la atención a enfermos, discapacitados y personas en fase terminal.

Para Hernández Sánchez et al. (2022) la enfermería es una profesión dinámica que se dedica a mantener el bienestar físico, espiritual y sicosocial de las personas. Se considera a la Enfermería como arte porque requiere y cuenta con una serie de habilidades dependientes de un sello personal del que las realice. Como ciencia, requiere de conocimientos propios de la disciplina que tiene un cuerpo cognoscitivo sistemático y uniforme, cuyo orden y consenso busca, confirma y clarifica nuevos conocimientos. Es un trabajo especializado porque aplica conocimientos específicos, destrezas prácticas, incluyendo procedimientos estándares basados en principios generales, con bases éticas. También requiere una guía moral en cumplimiento con el fin supremo de servir al bien común, mejorando la salud de la población prolongando su vida. En concordancia con esta afirmación, Vílchez Barboza & Alvarado (2021) definen a enfermería como un sagrado llamado al servicio de los seres humanos y una ciencia que favorece la sanidad y la restauración del bienestar por medio de la conexión y el cuidado. Enfermería cuida al ser humano en todos sus aspectos, de tal manera que se puede conceptualizar como una práctica orientada a la calidad de servicios de salud que se le brinda a la persona, la familia y demás colectivos (Arco Canoles & Suarez Calle, 2018).

Las enfermeras toman decisiones mientras brindan atención al paciente a través del pensamiento crítico y el razonamiento clínico. Se define al pensamiento crítico como un término que es usado en enfermería y abarca “razonamiento de temas clínicos: trabajo en equipo, colaboración y racionalización del flujo de trabajo” (Morán et al., 2016). Según la Ley N.º 27669, el artículo 3 reglamenta que el ámbito de la profesión de enfermería se desenvuelve en las

áreas asistencial, docente, investigación y de administración. El presente estudio está enfocado en este ámbito de la administración de la gestión del cuidado.

Cambio Organizacional

Las diversas visiones de la teoría administrativa y organizacional plantean como objetivo el mejoramiento de la productividad considerando variados enfoques (Pinargote Chancay et al., 2018). Estos enfoques están relacionados con los valores, creencias y comportamientos a los que se denomina cultura organizacional, la que desempeña un papel central en toda organización dando origen al cambio organizacional. El cambio está presente en las organizaciones las que se dedican a procesos de gestión gerencial y dinámicas organizacionales (Chango Saavedra, 2021).

El cambio organizacional es el proceso por medio del cual las organizaciones pasan de su estado actual a algún estado futuro deseado para aumentar su eficacia (Pérez Vallejo et al., 2017).

Pérez Vallejo et al. (2017) consideran al cambio como un proceso dinámico generado por la modificación de diversos factores en la organización abordados desde un solo enfoque teórico, debe ser visto como un factor holístico que incluya y diferencie los modelos teóricos permitiendo una menor resistencia y mayor aprobación a la adquisición de información que se busca implementar, concluyendo que el cambio es un proceso dinámico transformacional y de adaptación que surge ante la necesidad de responder a las demandas del medio ambiente y de la organización mejorando su rentabilidad, competitividad impulsando la innovación y habilidad para producir.

El recurso humano ocupa un rol protagónico y la necesidad real de los individuos a aceptar el cambio es importante tratarla desde el aspecto de cultura organizacional, estratégico,

estructural, político, tecnológico y la conductual de la persona, lo que determina su aceptación o rechazo.

El cambio de conductas en las personas que laboran en los servicios de salud es una señal para darse cuenta si se ha logrado llegar a la nueva cultura organizacional representada por el cambio. Existe una brecha entre intención y modificación de conductas y esta situación se puede salvar cuando se está dispuesto a priorizar el liderazgo sobre la manipulación.

Las personas juegan un rol importante en el cambio organizacional, sean estas personal de salud, pacientes, familia y comunidad. Estos grupos de personas portan en sí mismas la energía y voluntad requerida para que el cambio sea una realidad o nulidad.

No perder de vista que las personas tienen sus propias creencias, expectativas, motivaciones, miedos, limitaciones, lo cual, influye en su capacidad para entender el cambio, su voluntad de aceptarlo, la velocidad con que lo interiorizan y la manera correcta o no con que lo implementan en su día a día (Bautista Córdor et al., 2023).

Objetivos del Cambio. El cambio organizacional planificado está dirigido a incrementar la eficacia en uno o más de los cuatro niveles: recursos humanos, capacidades tecnológicas, recursos funcionales, y capacidades organizacionales (Pérez Vallejo et al., 2017).

Factores Condicionantes de Aceptación al Cambio Organizacional. Dentro de los factores que condicionan la aceptación al cambio organizacional se tienen a los cambios económicos, laborales, sociales y psicológicos, las que a continuación se describen:

Factores Económicos.

Expectativas de Cambios en la Remuneración. Esperanza o posibilidad de conseguir una remuneración y/o sueldo mejor con relación a su desempeño del cargo o servicio profesional. en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual.

Benítez Pincay et al. (2024) razonan que actualmente las empresas ya no se dedican a realizar un emprendimiento para lucrar, sino que le interesa el beneficio social unido al beneficio económico, de allí que se sostiene con una filosofía de gestión con su misión, visión, estrategias, objetivos y aspectos sociales. Frente a los cambios organizacionales existe la esperanza o posibilidad de conseguir una remuneración y/o sueldo mejor relacionado a su desempeño en el puesto asignado en el marco de sus obligaciones compartidas vigentes en su relación contractual

Factores Laborales.

Expectativa de Cambio en el Número de Actividades. Posibilidad de aumentar o disminuir las acciones para cumplir los procesos de Enfermería a través del uso de las competencias del personal, recursos materiales, técnicos, y económicos otorgados a la actividad con un costo determinado.

Expectativa de Cambio en el Tipo de Actividades. Esperanza en la mejora del modelo del conjunto de acciones llevadas a cabo a fin de cumplir los procesos de Enfermería a través del uso de las competencias del personal, recursos materiales, técnicos y financieros asignados a la actividad con un costo determinado.

Expectativa de Cambio en la Jerarquía Administrativa. Es la esperanza de mejorar o empeorar la organización de Enfermería, estructurador de las relaciones interorgánicas de la Administración, órgano superior que determina el ejercicio de la competencia del órgano inferior en el mismo ámbito material; encontrándose el inferior en una relación de subordinado respecto del superior (Castillo Ayón et al., 2023).

Factores Sociales.

Cambios en las Relaciones Interpersonales. Modificaciones en las relaciones interpersonales y/o interacciones recíprocas entre dos o más personas reguladas por las leyes y normas de las instituciones de la interacción social.

Factores Psicológicos.

Seguridad frente al Cambio. Sensación de total confianza que se tiene en relación al cambio organizacional, ausencia de peligro o riesgo.

Temor frente al Cambio. Sospecha de que el cambio organizacional será malo o puede conllevar un efecto perjudicial o negativo.

Nivel de Información sobre las Causas del Cambio. La falta de información con relación a qué aspectos de la organización ocasionaron el proyecto de cambio. De manera general se resiste cualquier tipo de cambio al desconocerse en que consiste, cuál es su objetivo y cuál es su trascendencia en términos personales.

Nivel de Información sobre los Objetivos del Cambio. La falta de comunicación en relación con los objetivos de la organización para llevar a cabo el proceso del cambio, igualmente cualquier tipo de cambio se resiste por el personal si se desconoce de que se trata, para que se realiza y cuál es su impacto en términos personales.

Deseo de Participación en el Diseño del Cambio. Interés del ser humano por formar parte o ser participe en la realización del diseño del cambio organizacional.

Deseo de Participación en la Organización del Cambio. Interés del ser humano por formar parte o ser participe en el desarrollo de organización del cambio.

Deseo de Participación en la Implementación del Cambio. Interés del ser humano por participar activamente en las actividades de la implementación del cambio organizacional.

Nivel de Confianza en los Niveles Superiores. Grado de desarrollo de la confianza o esperanza firme que se tiene en relación con el funcionamiento óptimo de los niveles jerárquicos.

Nivel de Confianza en las Propias Capacidades. Grado de esperanza firme que una persona tiene en relación con sus capacidades cognitivas, actitudinales y procedimentales que le permiten el desarrollo de su desempeño profesional en el cumplimiento de sus funciones y de su cargo.

Deseo de Adquirir Nuevas Destrezas. Interés que una persona tiene por conseguir una cualidad, un conocimiento, un hábito o una habilidad, de forma natural o tras un proceso para desarrollar habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada (Gratton, 2001).

Aceptación al Cambio Organizacional. Para la planificación de las iniciativas de gestión del cambio, los planes y las estrategias por sí solos no conducirán al éxito de un proyecto de cambio; estas deben ser aplicadas con tacto y de una manera bien pensada (OPS, 2019). En la actualidad la gestión del cambio y su aceptación es vital y existencial. La pandemia por COVID-19 modificó el ámbito laboral conocido; hizo que los líderes se adecuen y sepan cómo actuar frente al proceso de cambio, respetando y controlando su cultura.

En la cultura laboral actual, los empleados se inclinan a codirigir esfuerzos de renovación de la misma; dividiendo a una gran organización de la simplemente buena por su comodidad con el movimiento y el avance. Por lo tanto, la gestión del cambio y su aceptación es prioritaria para las organizaciones actualmente siendo estas de rápida evolución. Junto con las estrategias de implementación, la revisión en tiempo real de los procesos de gestión de cambios puede ayudar a las organizaciones a desarrollar la resiliencia y la agilidad necesarias para prosperar en un mundo cada vez más dinámico (Pérez Vallejo et al., 2017).

Resistencia al Cambio. Decece su efectividad y disminuye sus oportunidades de sobrevivencia. La resistencia o sus dificultades que provocan inercia se encuentran en los niveles diferentes de la organización a niveles grupales e individuales.

Resistencia al Cambio a Nivel Individual. Existen argumentos que justifican la resistencia al cambio organizacional. Los trabajadores tienden a la resistencia, experimentan incertidumbre e inseguridad en relación al resultado del cambio. Es posible que se asignen nuevas funciones a los trabajadores, muchos pueden quedarse sin empleo, otros serán beneficiados a expensas de otros, la incertidumbre podría ocasionar la indolencia de la organización. El absentismo, la rotación de los trabajadores podrían incrementarse a medida que el cambio es efectuado, las personas pueden mostrarse poco cooperativos, con intentos de retrasar o enlentecer el cambio resistiéndose en forma pasiva en favor de su término. Hay una tendencia común a que los trabajadores tomen selectivamente la información concordante con la visión que tienen de su organización. Los empleados se preguntan a cómo los afectará, a su función. Si aprecian pocos beneficios, podrían rechazar la intención del cambio, por lo que no sería raro que resultaría difícil para la organización desarrollar la plataforma promotora del cambio haciendo que los trabajadores observen la necesidad del cambio de igual manera. La dificultad de acabar con los hábitos inadecuados adoptando nuevos estilos de comportamiento muestran el nivel de resistencia de los hábitos al cambio.

Base Teórica

Teorías Relacionadas al Cambio

Modelo de Campo de Fuerzas de Lewin. El cambio se daría por la oposición de fuerzas, lo que mantiene el statu quo y los que tratan de cambiarlo, ambas fuerzas harían pasar a la organización de un estado de equilibrio a un estado diferente. Al desear alterar estos estados

de equilibrio de forma intencional se podría aumentar las fuerzas que tratan de modificar el statu quo, desapareciendo las fuerzas restrictivas, anexando nuevas fuerzas de apoyo, transformando una fuerza mantenedora del status-quo en fuerza de cambio o disminuyendo la intensidad de una fuerza mantenedora (Castillo Ayón et al., 2023).

Lewin enunció como una alternativa efectiva disminuyendo las fuerzas que sustentan el status-quo antes que aumentar o incorporar nuevas fuerzas de apoyo, de tal forma de evitar aumentar la resistencia. Lewin establece el cambio como un proceso desarrollado en tres etapas (Cummings et al., 2017). Las cuales se describen a continuación.

Descongelamiento. Se identifica el problema y se inicia a rechazar las ideas o prácticas a modificar, en esta etapa se atenúan las fuerzas que sostienen el equilibrio organizacional. ´

Cambio. Se realizan las estructuras y procesos produciendo nuevas prácticas, conductas y valores alcanzando lo deseado.

Recongelamiento. Se trata de hallar otra vez un estado de equilibrio, reforzando con mecanismos de soporte fortaleciéndolo.

Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley. Ambos ampliaron el modelo de Lewin a siete etapas (Drobny Abaud, 2013):

Etapa 1: Desarrollo de una necesidad para el cambio.

Etapa 2: Entablar la relación del cambio, que el sistema cliente examine a un agente de cambio externo para colaborar a llevar el cambio.

Etapa 3: Realizar el diagnóstico del problema a ser resuelto por el cliente.

Etapa 4: Planificar las acciones y alternativas con el fin de obtener los objetivos formulados.

Etapas 5: Implementar las acciones planificadas con el fin de conseguir el cambio organizacional.

Etapas 6: Aquí se difunde a toda la organización iniciando la estabilización del cambio.

Etapas 7: Finalización de la relación sistema cliente con el agente de cambio.

Teoría de Enfermería aplicada al Cambio Organizacional

Callista Roy: Modelo de adaptación (1976). Este modelo se centra en la adaptación del hombre, y parte de la premisa básica de que los seres humanos tienen componentes biológicos, psicológicos y sociales respondiendo a estímulos de un mundo en constante cambio, utilizando mecanismos innatos y adquiridos, que determinan la salud biopsicosocial.

Este modelo está determinado como teoría de sistemas con análisis significativo de interacciones. Tiene cinco elementos esenciales: paciente (quien recibe los cuidados enfermeros), meta de la enfermería (adaptable al cambio), salud, entorno y dirección de las actividades enfermeras (facilitadoras de la adaptación). Todos relacionados entre sí, conformando un todo. Las personas son sistemas holísticos de adaptación y el centro del cuidado de enfermería. Las respuestas de adaptación fomentan la integridad en función de objetivos que tiene el sistema humano o pueden darse respuestas ineficaces que son aquellas contrarias a la adaptación del sistema.

El nivel de adaptación lo determina el efecto combinado de los estímulos focales aquellos que afronta de manera inmediata; los contextuales o colaboradores y residuales no valorables como las previas experiencias. Existen dos formas de conseguir el nivel de adaptación, a través de: mecanismos innatos de afrontamiento: determinados genéticamente o son comunes para las especies y suelen verse como procesos automáticos y mecanismos de afrontamiento adquiridos:

se crean por aprendizaje. Experiencias vividas que contribuyen a reaccionar ante estímulos particulares

En el Metaparadigma se considera que:

La persona es un sistema abierto, interactivo e interdependiente, que investiga el entorno buscando estímulos, por los que puede responder y adaptarse. La persona es un sistema abierto receptora de estímulos externos e internos.

Enfermería, tiene como objetivo ayudar a la persona en su esfuerzo adaptativo, a través de la manipulación del entorno, consiguiendo un nivel óptimo de bienestar para la persona.

El entorno constituye “todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan al desarrollo y a la conducta de las personas y los grupos”.

La salud es un proceso de ser y llegar a ser una persona integral, completa. La salud es la meta de la conducta del ser humano y la capacidad de la persona para ser un organismo adaptativo.

En ese sentido, la enfermería juega un rol fundamental en la implementación y adaptación a los cambios en las organizaciones de salud que es continuo y necesario. Los profesionales de enfermería deben estar preparados para liderar y participar en estos cambios para mejorar la calidad de la atención de los servicios de salud en la población.

Definición de Términos

Aceptación

Capacidad de asumir la vida, aceptar la realidad, con situaciones agradables o desagradables, sin cambiarla o combatir aquello que no se puede controlar. Constituye un proceso de tolerancia y de adaptación.

Resistencia

Acción de aguantar, tolerar u oponerse a alguna situación, quedando su definición sujeta a la disciplina en la cual se va a aplicar.

Cambio

Acción o efecto de cambiar, Dejar una cosa o situación para tomar otra.

Factores Condicionantes

Elementos que actúan conjuntamente con otros

Cambio Organizacional

Lewin refiere que es el estado existente en una organización abarcando procesos, cultura y métodos operativos. En el contexto de la Gestión de Cambio es crucial su comprensión, ya que sirve de base desde donde iniciar las transiciones.

Metaparadigma

Según la OMS es la base del conocimiento de enfermería, su elaboración hizo parte de los logros teóricos de la segunda mitad del siglo XX. Conformado por cuatro conceptos cortos, Ser humano, Ambiente, Salud y Cuidado, que están interrelacionados, los cuales identifican y definen la enfermería.

Fuerzas Competitivas

Según Porter (2009) permiten a la gerencia de las empresas enfrentar con estrategias los factores externos que pueden afectar la posición de éxito a largo plazo dentro de la industria y de superar a los competidores.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se desarrollará en un hospital de EsSalud de Lima. Es un hospital de Nivel II de la Red Prestacional Almenara de EsSalud. Brinda servicios de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud. Cuenta con Especialidades de Medicina interna, Pediatría y Ginecología, atención odontológica, Obstetricia, Nutrición, Psicología y Enfermería, así como los servicios de ayuda al diagnóstico. En relación a los recursos humanos cuentan en el área de hospitalización de medicina con 10 enfermeras, en pediatría con 5 enfermeras, en centro quirúrgico con 21 enfermeras, recuperación post anestesia con 5 enfermeras, central de esterilización con 1 enfermera, unidad de vigilancia intensiva con 10 enfermeras, emergencia con 24 enfermeras, atención ambulatoria con 6 enfermeras, unidad preventiva con 15 enfermeras y jefatura de enfermería con 1 enfermera jefa.

Población y Muestra

Población

De acuerdo con la información del Departamento de Enfermería de la referida institución de salud se cuenta con 91 Profesionales de Enfermería.

La muestra es parte de la población de donde se recolectará la información y después de aplicada la formula, se tiene como resultado a 72 profesionales de enfermería. Considerando la formula siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

e: Error máximo aceptable

pq: Porcentaje estimado de la muestra

Z: Nivel deseado de confianza: 95%

El tipo de muestreo que se aplicará será el probabilístico con la modalidad de números aleatorios o al azar.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión. Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de EsSalud de Lima, 2025 Profesionales de Enfermería que acepten participar voluntariamente en el trabajo de investigación.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital de EsSalud de Lima, 2025 de forma temporal
- ✓ Profesionales de Enfermería que no aceptan participar en el trabajo de investigación.

Tipo y Diseño de Investigación

Descriptivo correlacional. El diseño del estudio es según la gráfica sustentada por Hernández et al. (2014).

A_____B

Formulación de Hipótesis

H1: Existe relación entre los factores condicionantes y la aceptación al cambio organizacional de parte de los profesionales de enfermería de los servicios del Hospital de EsSalud de Lima, 2025.

H0: No existe relación entre los factores condicionantes y la aceptación al cambio organizacional de parte de los profesionales de enfermería de los servicios del Hospital de EsSalud de Lima, 2025.

Identificación de Variables

Variable A: Factores condicionantes

Variable B: Aceptación al cambio organizacional

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Factores condicionantes	Son aquellos factores que limitan, restringen y cambian en dicho fundamento. (Pérez Vallejo et al., 2017)	Para el presente estudio son los factores económicos, laborales, sociales y psicológicos. Bajo Medio Alto	Económicos Laborales Sociales Psicológicos	Expectativa de cambios en la remuneración 1.- Expectativa de cambio en el número de actividades. 2.- Expectativa de cambio en el tipo de actividades. 3.- Expectativa de cambio en la jerarquía administrativa. Cambios en las relaciones interpersonales 1.- Seguridad frente al cambio. 2.- Temor frente al cambio. 3.- Nivel de información sobre las causas del cambio. 4.- Nivel de información sobre los objetivos del cambio. 5.- Deseo de participación en el diseño del cambio. 6.- Deseo de participación en la organización del cambio. 7.- Deseo de participar en la implementación del cambio. 8.- Nivel de confianza en los niveles superiores. 9.- Nivel de confianza en las propias capacidades. 10.- Deseo de adquirir nuevas destrezas.	Ordinal

Variable 2	Frente a las	Nivel bajo	1. Aceptación	Ordinal
Aceptación al	transformaciones del	Nivel medio	2. No acepta	
cambio	medio ambiente interno o	Nivel alto		
organizacional	externo, las organizaciones			
	tienen la capacidad de			
	adecuarse gracias al			
	aprendizaje que propicia			
	un mejor comportamiento.			

Técnica e instrumentos de Recolección de Datos

La técnica para obtener los datos de esta investigación es la encuesta y el cuestionario es el instrumento seleccionado.

El cuestionario en formato para ser llenado por cada Enfermera del Hospital de EsSalud de Lima, 2025 (Modificado por la investigadora). Se tomó la decisión de utilizar un instrumento de medición ya elaborado por Poggio (2020); sin embargo, se hizo adecuaciones a la realidad de los hospitales de EsSalud de Lima y se aplicó la prueba estadística de confiabilidad y validez. La prueba de Likert para tener la seguridad de resultados confiables; asimismo se aplicó un cuestionario para confirmar la evidencia de validez de contenido, de criterio y de constructo.

El cuestionario cuenta con 4 ítems de datos generales y 15 ítems de datos específicos referidos a los factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería. Se elaboró los niveles de respuesta según la escala Likert, quedando establecido de la siguiente manera:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Casi siempre
4. Siempre

Se operacionaliza la variable factores condicionantes como una variable cualitativa ordinal politómica:

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

Proceso de Recolección de Datos

Se coordinará con la jefa de Enfermeras del Hospital de EsSalud de Lima, para aplicar la prueba piloto para corroborar la pertinencia y eficacia de estas herramientas de medición, así como las condiciones de la aplicación. Se aplicó a diez (10) profesionales de enfermería y tener la certeza de la confiabilidad y validez requerida. En tal sentido se envió una carta (Anexo A).

Se operacionaliza la variable factores condicionantes como una variable cualitativa ordinal politómica:

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

El cuestionario será aplicado por la misma investigadora para cerciorarse que esté completa la información y atender las consultas de la muestra en el momento de la recolección de datos.

Se solicitará la autorización del hospital para la recolección de datos previa carta a la jefa del Departamento de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima. Se administrará el cuestionario considerando el cronograma.

Procesamiento y Análisis de Datos

En esta etapa del proceso se procede a utilizar el programa estadístico SPSS 21, para procesar los datos y facilitar el análisis de la información, teniendo los datos agrupados y ordenados.

El procedimiento del análisis de datos cuantitativos sigue la propuesta de Estefo Agüero y Paravic Klijn, 2020).

El programa estadístico que se utilizara ser el SPSS 21.

Se ejecutará el programa

Se analizará cada variable de estudio

Se evaluará la confiabilidad y validez del instrumento escogido

Se aplicará la estadística descriptiva como el promedio.

Se aplicará el análisis estadístico inferencial con el coeficiente rho de Spearman, por cuanto las dos variables son cualitativas ordinales.

Se presentarán los resultados en tablas y gráficos de barras y circulares.

Para cumplir con el rigor científico se aplicó la prueba piloto a diez profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima. Los resultados de la confiabilidad del instrumento fueron los siguientes: el Coeficiente de confiabilidad obtuvo un valor de 0.74, lo que significa excelentemente confiable según el rango de confiabilidad.

Asimismo, se contó con la validación de cinco jueces y se obtuvo un resultado del valor de V de Aiken de 0,85 que significa un nivel bueno. Estos valores del alfa de Cronbach y V de Aiken significan que los resultados serán válidos y confiables.

Consideraciones Éticas

Las investigaciones deben desarrollarse ordenadamente guardando los principios éticos y bioéticos. En este sentido, la investigadora está consciente de aplicar los principios éticos de acuerdo con la Declaración de Helsinki. Se pondrá especial atención en el anonimato de cada uno de los participantes y en la confidencialidad de los datos recogidos cuyos resultados solo se utilizarán con fines de la investigación (Romain Marciano, 2019).

Se tendrá en cuenta el principio ético de la autonomía por cuanto se va a respetar que cada persona decida conscientemente su comportamiento a seguir en la investigación.

Los profesionales de enfermería tendrán participación voluntaria quienes previamente tendrán la oportunidad de leer y firmar el Consentimiento Informado (Anexo D).

Asimismo, se observará los principios de beneficencia y no maleficencia como obligación moral que tiene la investigadora de hacer el bien en todo momento. Es importante mencionar que se considerará el valor moral de la honestidad, referido a procurar siempre a verdad en los pensamientos, expresiones y acciones, según lo refiere (Romain Marciano, 2019).

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Actividades Año 2024	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre
Identificación del problema						
Formulación del problema						
Objetivos de la Investigación						
Justificación						
Presuposición filosófica						
Antecedentes de la investigación						
Bases teóricas						
Metodología						
Técnica e instrumentos de recolección de datos						
Prueba piloto y validación						
Presentación del trabajo						

Presupuesto

Detalle	Unidad de medida	Costo unitario	Cantidad	Costo
Recurso Humano: Asesoría-trámites administrativos-informático	Asesor Trámites Informático	1900	2	1900
Equipos: Computadora	Laptop	350	1	350
Infraestructura: salón	Local	200	1	200
Materiales: Impresiones	Impresión	0.20	500	100
Papel Bond A4	Millar	15	1	15
Movilidad local	Unidad	15	60	900

Referencias Bibliográficas

- Arco Canoles, O. del C., & Suarez Calle, Z.K. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2), 171–182.
<https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Astola Zamora, W. D. (2023). *Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma-Chimbote 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13854/11/IV_FIN_501_TE_Astola_Zamora_2023.pdf
- Bautista Córdor, J. L., García Navarro, X., & Germán Reyes, D. E. (2023). Inteligencia emocional y clima laboral en una institución educativa peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 632–643. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202023000500632&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Benítez Pincay, L., Ortiz Ramírez, C., & Lema Cachinell, B. (2024). Emprendimiento: Un escenario con potencial para el desarrollo. *Prohominum*, 6(2), 205–215.
<https://doi.org/10.47606/acven/ph0243>
- Cabana, S., Cabana, L., Cuello, J., & Bascañán, O. (2024). Análisis de atributos de liderazgo post COVID-19 en el sector de salud pública, región de Coquimbo (Chile). *Información tecnológica*, 35(3), 39–50. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642024000300039>
- Carhuana Espinoza, L. R. (2023). *Salario emocional y compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123513/Cahuana_ELRS-SD.pdf

Castillo Ayón, L. M., Delgado Choez, G. S., Briones Mera, B. M., & Santana Vera, M. E. (2023). La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del paciente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 7(13), 40–49. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2417>

Chango Saavedra, E. F. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas, caso microempresa eléctrica, de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7842/1/T3382-MDTH-Chango-La%20cultura.pdf>

Chiriboga Davalos, J. M. (2020). Medidas de auspicio a la salud para el crecimiento de la condición humana. *Dominio de Ciencias*, 6(3), 119–135. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1388>

Cordero Díaz, K. M., Pérez de Velasco, M. G., Planas Ravenna, C., Sauñe Torres, M. E., & Santisteban Maita, J. H. (2020). *El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una empresa del sector retail en el Perú* [Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8b631651-6a26-40b0-9c73-369964233092/content>

Crissien Castillo, J. (2015). Gerencia del siglo XXI. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 54(1), 59–83.

Cummings, G., Estabrooks, C., Midodzi, W., Wallin, L., & Hayduk, L. (2017). Influence of Organizational Characteristics and Context on Research Utilization. *Nursing Research*, 56(4), 24–39. <https://doi.org/10.1097/01.NNR.0000280629.63654.95>

Del Águila Arevalo, M. (2024). *Gestión del cambio organizacional y rendimiento laboral en el Hospital II-2 Santa Gema, Yurimaguas - 2023* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135880/DelAguila_AM-SD.pdf

Drobny Abaud, T. S. (2013). *Estudio de cambio organizacional a partir de la experiencia de instalación de un hospital público* [Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130436/Memoria%20Titulo.pdf>

Estefafano Aguero, S., & Paravic Klijn, T. (2020). Enfermería en el rol de gestora de los cuidados. *Ciencia y enfermería*, 16(3), 33–39.

https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n3/art_05.pdf

Estefo Agüero, S., & Paravic Klijn, T. (2020). Enfermería en el rol de gestora de los cuidados.

Ciencia y Enfermería, 16(3), 33–39. https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n3/art_05.pdf

Figuroa Salazar, M. (2023). *Elementos del liderazgo dentro de las organizaciones de salud* [Universidad Autónoma de Chihuahua].

<http://repositorio.uach.mx/617/1/Tesina%20Marcela%20Figuroa%20Salazar.pdf>

Henostroza Guerrero, K. R. (2024). *Percepción de la implementación de la ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2023* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/136916/Henostroza_GKR-SD.pdf

Hernández Sánchez, C., Salazar Campos, D. M., & Venta Betancourt, I. I. (2022). *Percepción del usuario sobre la imagen profesional de enfermería* [Universidad Autónoma del estado de México].

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58152/IMAGEN%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA.pdf>

Inca Ruiz, G. P. (2023). Evolución del sistema de salud desde 1979 hasta 2022 en Ecuador.

Investigación científica digital, 14(1), 15–25.

<http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/cssn/article/view/787/780>

Morán, L., Quezada, Y., García, A., González, P., Godínez, S., & Aguilera, M. (2016). Resolver problemas y tomar decisiones, esencia de práctica reflexiva en enfermería. Análisis de la literatura. *Enfermería Universitaria*, 13(1), 47–54. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.01.001>

OMS. (2022). *Organización Mundial de la Salud, atención autónoma y colaboración de diferentes edades*.

Ortega Palomino, P. M., & Solano Pineda, C. G. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada* [Pontificia Universidad católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/items/d963cc86-2126-444c-bcc8-c2b97795e4c5>

Pacheco Lenti, A. V. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 31–44.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25507>

Pérez Vallejo, L., Vilarioño Corella, C., & Ronda Pupo, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería*

Industrial, 38(3), 223–332. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v38n3/rii100317.pdf>

Pinargote Chancay, R. del R., Villegas Chiriboga, M. E., Castillo Merino, Y. A., Merino Conforme Monserrate Cristina, Alonso Muñiz, G. R., Jaime Hernández, N. K., Riofrio Pinargote, C. A., Quijije Segovia, S. K., Alcarzar Pichucho, T. M., & Pincay Pin, V. E.

(2018). *Fundamentos teóricos y prácticos de enfermería* (L. Sasnabas Pacheco, A.

Galanton, & E. Flores, Eds.; 1st ed.). Mawill Publicaciones de Ecuador.

<https://mawil.us/wp-content/uploads/2021/04/fundamentos-teoricos-y-practicos-de-enfermeria.pdf>

Pinto Moscoso, Z. G. (2024). *Estrategia de motivación hacia el cambio organizacional en el gobierno local de la provincia Mariscal Nieto - Moquegua, 2023* [Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12219/Pinto%20Moscoso%2c%20Zoila%20Graciela.pdf>

Romain Marciano, S. (2019). *Transformando organizaciones* (S. Romain Marciano, Ed.; 1st ed., Vol. 1). ESIC Editorial. <https://pdfcoffee.com/transformando-organizaciones-l-romain-marciano-sandra-2-pdf-free.html>

Vega Carmona, M. A. (2021). *Gestión del cambio en el talento humano, provocado por una situación de pandemia sanitaria utilizando las tecnologías de la información*. [Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/be93d4e1-cf1e-461a-8c16-ffc0af84b241/content>

Vílchez Barboza, V., & Alvarado, O. S. (2021). Enfermería: una disciplina social. *Enfermería en Costa Rica*, 32(1), 81–88. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art6.pdf>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar los factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del hospital de EsSalud de Lima, 2025

Objetivo: Determinar los factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del Hospital de EsSalud de Lima - 2025.

Estimado (a) colaborador agradeceríamos responder a todas las preguntas con absoluta sinceridad, marcando con una equis (X) la opción que mejor se aproxime a su criterio. Es un cuestionario anónimo y los datos son confidenciales que solo serán utilizados para el estudio de investigación. Gracias por su gentil participación.

I. Datos Generales:

1. Sexo F M

2. Edad 20-24

25-29

30-34

35-39

40 a más

3. Condición laboral

Contratada

Nombrada

4. Tiempo de servicio

< a 5 años

5- 9 años

10-14 años

15-19 años

Mayor a 20 años

II. Datos específicos

1. Económicos:

Si se presenta un cambio organizacional en su servicio usted tiene expectativas de cambios en su remuneración

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

2. Laborales:

Ante los cambios organizacionales usted tiene expectativas de cambios en el número de actividades

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Ante los cambios organizacionales usted tiene expectativas de cambios en el tipo de actividades

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Al presentarse los cambios en su servicio usted tiene expectativas en el cambio en la jerarquía administrativa

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

3. Sociales:

Cuando ocurren cambios en su servicio usted cree que van a haber cambios en las relaciones interpersonales

1.-	Nunca	
-----	-------	--

2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

4. Psicológicos:

Al generarse un cambio en el servicio usted siente seguridad frente al cambio

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Cuando ocurren cambios organizacionales usted siente temor frente al cambio

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Si ocurren cambios en su servicio siente que el nivel de información sobre los objetivos del cambio es el adecuado

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Al aproximarse un cambio en su servicio usted siente el deseo de participar en el diseño del cambio

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Usted desearía participar en la organización del cambio en su servicio

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Usted desearía participar en la implementación del cambio en su servicio

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Ante un cambio en su servicio usted tiene un nivel de confianza en los niveles superiores

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Ante un cambio en el Servicio, usted tiene un nivel de confianza en sus propias capacidades

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

Ante el cambio en el Servicio, usted desea adquirir nuevas competencias

1.-	Nunca	
2.-	Rara vez	
3.-	Casi siempre	
4.-	Siempre	

5.- Aceptaría usted el cambio en su Servicio

1.-	Totalmente en desacuerdo	
2.-	Frecuentemente en desacuerdo	
3.-	Ni de acuerdo ni desacuerdo	
4.-	Frecuentemente de acuerdo	
5.-	Totalmente de acuerdo	

Apéndice B: Validez de instrumento

Hernández (2019) Planteo que la validez se define como el grado global en un instrumento mide la variable en estudio. Este estudio utilizó una herramienta de validación de contenido y se realizó para reflejar variables en dominios de contenido específico.

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	TOTAL	V de Aiken
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	5	1
Forma de aplicación y estructura	1	1	0	1	0	3	0.5
Dificultad para entender las preguntas	1	0	1	1	1	3	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	1	1	1	1	1	5	1
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	0	1	4	0.75
Total							0.85

Después de la validación de cada uno de los jueces Expertos se obtuvo un resultado del valor de V de Aiken de 0,85 y según el rango de coeficiencia nos da un nivel bueno.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad cuantificar el nivel de actitud y motivación que tienen los enfermeros de un hospital nacional en Lima, hacia la investigación científica.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

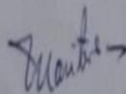
Juez N.º: _____

Fecha actual: 10 de octubre de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica:



FIRMA DE JUEZ

CEP 24702

DNI 32844023

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad cuantificar el nivel de actitud y motivación que tienen los enfermeros de un hospital nacional en Lima, hacia la investigación científica.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

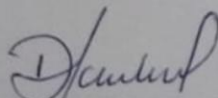
Juez N.º: _____

Fecha actual: 10 de octubre de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Dra. Delia Luz León Castro

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica:



FIRMA DE JUEZ

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad cuantificar el nivel de actitud y motivación que tienen los enfermeros de un hospital nacional en Lima, hacia la investigación científica.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

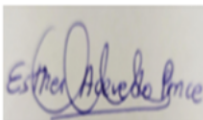
Juez N.º: _____

Fecha actual: 10 de octubre de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Mg. Luisa Chávez Bernal

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica:



FIRMA DE JUEZ

Sugerencias:

.....
.....
.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....
.....
.....

Sugerencias:

.....
.....
.....

Sofía Urquiza
Rg. Hy. 655 000 687

Observaciones:

.....
.....
.....

Sugerencias:

.....
.....
.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....
.....
.....

Sugerencias:

.....
.....
.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....
.....
.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad cuantificar el nivel de actitud y motivación que tienen los enfermeros de un hospital nacional en Lima, hacia la investigación científica.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

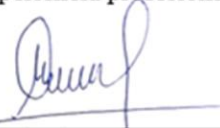
Juez N.º: _____ 01

Fecha actual: 10 de octubre de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Dra. María Díaz Orihuela

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 12 años



FIRMA DE JUEZ

Observaciones:

.....
.....

Sugerencias:

.....
.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

.....
.....

Sugerencias:

En la pregunta 3 y 12 describir datos específicos

.....
.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

.....
.....

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS FACTORES CONDICIONANTES AL CAMBIO

N°	Dimensiones de la actitud	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Al aproximarse un cambio en su servicio usted siente el deseo de participar en el diseño del cambio	X		X		X		X		
11	Usted desearía participar en la organización del cambio en su servicio	X		X		X		X		
12	Usted desearía participar en la implementación del cambio en su servicio	X		X		X		X		
13	Ante un cambio en su servicio usted tiene un nivel de confianza en los niveles superiores	X		X		X		X		
14	Ante un cambio en el Servicio, usted tiene un nivel de confianza en sus propias capacidades	X		X		X		X		
15	Ante el cambio en el Servicio, usted desea adquirir nuevas competencias	X		X		X		X		
16	Aceptación al cambio Aceptaría usted el cambio en su Servicio	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo.

Sofía Urquiza
Rg. Mg. 655 000687.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	
1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	48
2	2	1	1	4	1	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	45
3	1	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	42
4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	44
5	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	52
6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	43
7	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
9	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
10	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	36
	1.01	1.21	1.21	0.61	0.2	1.04	0.29	0.41	0.29	0.44	0.41	0.36	0.44	0.45	0.41	0.61	0.74

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario: 0.74

K: Numero de ítems del instrumento: 16

Sumatoria de las varianzas de los ítems: 9.39

Varianza total del instrumento: 30.61

Nuestro alfa de Cronbach es 0.74 siendo Excelentemente confiable según el rango de confiabilidad.

Base de datos

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
p1	Si se presenta un cambio organizacional en su servicio usted tiene expectativas de cambios en su remuneración	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
p2	Ante los cambios organizacionales usted tiene expectativas de cambios en el número de actividades	2	1	1	4	1	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4
p3	Ante los cambios organizacionales usted tiene expectativas de cambios en el tipo de actividades	1	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4
p4	Al presentarse los cambios en su servicio usted tiene expectativas en el cambio en la jerarquía administrativa	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2
p5	Cuando ocurren cambios en su servicio usted cree que van a haber cambios en las relaciones interpersonales	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4
p6	Al generarse un cambio en el servicio usted siente seguridad frente al cambio	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4
p7	Cuando ocurren cambios organizacionales usted siente temor frente al cambio	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
p8	Si ocurren cambios en su servicio siente que el nivel de información sobre los objetivos del cambio es el adecuado	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
p9	Al aproximarse un cambio en su servicio usted siente el deseo de participar en el diseño del cambio	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4
p10	Usted desearía participar en la organización del cambio en su servicio	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
p11	Usted desearía participar en la implementación del cambio en su servicio	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
p12	Ante un cambio en su servicio usted tiene un nivel de confianza en los niveles superiores	2	1	1	4	1	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4
p13	Ante un cambio en el Servicio, usted tiene un nivel de confianza en sus propias capacidades	1	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4
p14	Ante el cambio en el Servicio, usted desea adquirir nuevas competencias	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2
p15	Aceptaría usted el cambio en su Servicio	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4

Apéndice D: Consentimiento informado

TITULO DE PROYECTO: “Factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la organización de los servicios de enfermería del hospital de EsSalud de Lima, 2025”

Esta investigación está a cargo de la Lic. Esther Acevedo Ponce, estudiante de la Especialidad en Administración y Gestión. E. A. P. Enfermería de la Universidad Peruana Unión. El propósito de este proyecto es evaluar los factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la Organización de los Servicios de Enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima. El profesional de enfermería participará brindando información en un cuestionario, el cual se adjunta. Beneficios: Los resultados finales de este trabajo de investigación se pondrán a disposición de la institución para ser conocidos por el profesional de enfermería. Permitirá a los profesionales de enfermería solicitar mejoras en las iniciativas, prácticas o políticas de su institución e implementar estrategias que le permitan conciliar su vida familiar con la laboral. Derechos del participante y confidencialidad: La participación del profesional de enfermería en este estudio es completamente voluntaria. Tiene el derecho a aceptar o negarse a participar en el estudio, asimismo, puede terminar su participación en cualquier momento, sin que esto afecte su relación con las investigadoras o Institución de salud. Los datos reportados por el participante serán manejados únicamente por las investigadoras y para efectos del estudio.

DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO

Yo _____, he leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por las investigadoras, y quiero colaborar con este estudio. Por esta razón firmo el documento.

Firma _____

Apéndice E: Matriz de Consistencia

Título: Factores condicionantes relacionados a la aceptación al cambio en la organización de los Servicios de Enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima, 2025

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Factores condicionantes	Son aquellos factores que limitan, restringen y cambian en dicho fundamento. (Pérez. L. Universidad CEPROG. 2014)	Para el presente estudio son los factores económicos, laborales, sociales y psicológicos. Para la respuesta del cuestionario se utiliza la siguiente escala de Likert: 1: Nunca 2: Rara vez 3: Casi siempre 4: Siempre La escala de medición será ordinal: 1. Bajo 2. Medio 3. Alto	Factores económicos Factores Laborales Factores sociales Factores psicológicos	Expectativa de cambios en la remuneración 1.- Expectativa de cambio en el número de actividades 2.- Expectativa de cambio en el tipo de actividades 3.- Expectativa de cambio en la jerarquía administrativa Cambios en las relaciones interpersonales 1.- Seguridad frente al cambio 2.- Temor frente al cambio 3.- Nivel de información sobre las causas del cambio 4.- Nivel de información sobre los objetivos del cambio 5.- Deseo de participación en el diseño del cambio 6.- Deseo de participación en la organización del cambio 7.- Deseo de participar en la implementación del cambio 8.- Nivel de confianza en los niveles superiores 9.- Nivel de confianza en las propias capacidades 10.- Deseo de adquirir nuevas destrezas	Escala ordinal

Variable 2	La capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. (Reyes, A. y Velásquez, a)	En este estudio se aplica la escala: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Frecuentemente en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. Frecuentemente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo La escala de medición será ordinal, y se aplicará: 1. Nivel bajo 2. Nivel medio 3. Nivel alto	- Si acepta - No acepta	Escala ordinal
------------	---	--	----------------------------	----------------

