Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Enfermería

Capacidad de adaptación al cambio y responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Línea de investigación

Salud pública y conservación del medio ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTOR (A):

María Paz De La Vía Vásquez

Asesora:

Dra. Norma Pastor Ramírez

ORCID: 0000-0002-5166-4275

Ica - Perú

2026

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida, y por guiar cada uno de mis pasos incluso en los momentos más difíciles.

A mi querida mamá, por ser mi mayor ejemplo de lucha y sacrificio. Gracias por tu amor incondicional, por creer siempre en mí, por tu apoyo constante y por no dejarme rendir cuando el camino parecía difícil. Todo lo que soy y he logrado es gracias a ti.

Y a mi novio, por su paciencia, comprensión y apoyo durante todo este proceso. Gracias por acompañarme, motivarme y brindarme ánimo en cada momento, convirtiéndote en un pilar importante en este logro.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Norma Pastor Ramírez y a mis jurados por todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
Índice de figuras vi
Resumen vii
Abstract viii
I. Introducción 9
II. Estrategia metodológica 17
III. Resultados 20
IV. Discusión 32
V. Conclusiones 36
VI. Recomendaciones 37
VII. Referencias bibliográficas 39
VIII. Anexos 45

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de licenciadas (os) de enfermería de un hospital público, 2025 20
Tabla 2. Análisis de la variable Capacidad de adaptación al cambio 20
Tabla 3. Análisis de la variable Responsabilidad organizacional 21
Tabla 4. Análisis de la dimensión Capacidad 21
Tabla 5. Análisis de la dimensión Estilo 22
Tabla 6. Análisis de la dimensión Estrategia 22
Tabla 7. Análisis de la dimensión Compromiso afectivo 23
Tabla 8. Análisis de la dimensión Compromiso de continuidad 23
Tabla 9. Análisis de la dimensión Compromiso normativo 24
Tabla 10. Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 25
Tabla 11. Relación entre "Capacidad" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 26
Tabla 12. Relación entre "Estilo" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 27
Tabla 13. Relación entre "Estrategia" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 28
Tabla 14. Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso de continuidad" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 29
Tabla 15. Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso normativo" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 30
Tabla 16. Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso afectivo" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025 31

Índice de figuras

Gráfico 1. Diagrama de correlación..... 17

Resumen

Objetivo: El estudio ha dejado en evidencia la necesidad de determinar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. **Metodología:** La metodología característica del problema de investigación fue correlacional, en donde los datos han quedado expuestos de acuerdo con el uso del cuestionario, con un tamaño de muestra de 87 licenciadas de enfermería. **Resultados:** Los resultados indicaron que existieron diversas asociaciones positivas de magnitud considerable entre los constructos evaluados. La capacidad de adaptación mostró vínculos importantes con la responsabilidad organizacional ($r = 0.702$, $r = 0.576$, $r = 0.718$ y $r = 0.649$), mientras que también se relacionó de manera consistente con el compromiso de continuidad ($r = 0.576$), el compromiso normativo ($r = 0.718$) y el compromiso afectivo ($r = 0.649$), todas con significancia estadística ($p < 0.05$). **Conclusión:** Se ha concluido que, la capacidad de adaptación mostró una relación positiva considerable con la responsabilidad organizacional ($r = 0.702$, $p < 0.05$).

Palabras clave: Capacidad, adaptación al cambio, responsabilidad organizacional, compromiso afectivo, personal de enfermería.

Abstract

Objective: The study has highlighted the need to determine the relationship between the ability to adapt to change and organizational responsibility in the nursing staff of a public hospital. **Methodology:** The characteristic methodology of the research problem was correlational, where the data have been exposed according to the use of the questionnaire, with a sample size of 87 nursing graduates. **Results:** The results indicated that there were several positive associations of considerable magnitude between the constructs evaluated. Adaptive capacity showed important links with organizational responsibility ($r = 0.702$, $r = 0.576$, $r = 0.718$, and $r = 0.649$), while it was also consistently related to continuity commitment ($r = 0.576$), normative commitment ($r = 0.718$), and affective commitment ($r = 0.649$), all of which were statistically significant ($p < 0.05$). **Conclusion:** It has been concluded that the ability to adapt showed a considerable positive relationship with organizational responsibility ($r = 0.702$, $p < 0.05$).

Keywords: Capacity, adaptation to change, organizational responsibility, affective commitment, nursing staff.

I. Introducción

Descripción de la realidad problemática

En el marco internacional [1], la Organización de las Naciones Unidas (ONU, en el 2022, manifestó que, en el sector salud existe una brecha significativa en el compromiso organizacional a nivel global, dado que sólo el 13% del personal de salud tiende a sentirse satisfecho y el 87% se encuentra regularmente satisfecho. Por su parte, la Organización Panamericana de Salud (OPS), en el 2021, mencionó que, cerca de 27.9 millones de enfermeras, es decir, un 56% se han mostrado insatisfechas en su ambiente laboral, problemas que suele incidir directamente en su compromiso laboral [2].

Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que es vital que el personal de enfermería se sienta satisfecho en su puesto y área de trabajo, dado que ello contribuye no sólo al cumplimiento de los objetivos laborales, sino que también influye en el compromiso institucional, en su desempeño, así como en la adaptación al cambio [3]. Sin embargo, la mayoría a raíz de la pandemia por Covid-19, se han sentido insatisfechos, situación que ha sido evidenciada a nivel global por el personal de salud en un 65% [4].

Además, el personal de enfermería enfrenta múltiples desafíos derivados de los constantes cambios en los sistemas de salud, ya sea por avances tecnológicos, reformas estructurales o crisis sanitarias como la pandemia por COVID-19 [5]. Estos cambios demandan una alta capacidad de adaptación, sin embargo, muchos sistemas hospitalarios públicos carecen de planes efectivos de capacitación continua, lo que genera resistencia, desgaste laboral y baja eficiencia en la atención [6]. Esta situación impacta negativamente en la calidad del servicio y la seguridad del paciente [7].

Por otro lado, la responsabilidad organizacional también se ve comprometida [8], ya que muchas instituciones no promueven una cultura de apoyo o liderazgo participativo que fortalezca el compromiso del personal de enfermería [9]. En varios países de Europa[10], la sobrecarga laboral, la escasez de recursos y la limitada participación en la toma de decisiones influyen en un bajo sentido de pertenencia y motivación [11]. Esta problemática evidencia la necesidad de implementar estrategias globales que fortalezcan el clima organizacional y promuevan el desarrollo de competencias adaptativas entre los profesionales de enfermería [12].

En el contexto nacional, uno de los factores más cruciales que se halla asociado con el compromiso organizacional viene a ser la carencia de identificación con su institución, situación que ha sido evidenciada en los diversos procedimientos que realizan diariamente, así como por la carencia de valores que forman parte de la institución, valores que no han sido alcanzados por el personal de salud, manifestando por ello, la existencia de un bajo nivel de compromiso organizacional en el sector de salud [13].

Asimismo, en el Hospital de Lima-Surco, un estudio reveló que, el 39% del personal de enfermería se ha sentido insatisfecho a causa de los diferentes cambios en el sector de salud, también señaló el deficiente ambiente laboral en un 39% al que están expuestos el personal de

enfermería, además, la carencia de supervisión en un 38% y la carencia de compromiso laboral en un 41% han sido los factores causantes [14]. Por otro lado, otra investigación indicó que el 80.2% de las enfermeras se encuentra regularmente comprometida con su trabajo y el 19.8% no se halla comprometida [15].

A nivel regional, una investigación efectuada en un Hospital de Ica reportó que, el personal de enfermería evidencia bajos niveles insatisfacción, siendo regular en 66% y alto en el 34%, problema que ha incidido negativa y directamente en su compromiso organizacional, así como en su desempeño y servicio de atención, siendo los pacientes los más afectados [16]. Sumado a ello, se halló que el 72% del personal de salud de Ica carece de compromiso organizacional en su ambiente laboral [17].

El Hospital Regional de Ica cuenta con un equipo de enfermería que enfrenta constantes desafíos derivados de la dinámica institucional y las condiciones laborales. La falta de estructuras organizacionales flexibles, sumada a la carga excesiva de trabajo y la insuficiente comunicación interna, podría dificultar la adaptación a los cambios administrativos y operacionales. Estas situaciones pueden generar niveles elevados de estrés laboral, disminución en el compromiso institucional y afectaciones en la calidad del servicio brindado. Asimismo, la limitada claridad en las funciones y responsabilidades asignadas dentro del equipo de enfermería podría contribuir a la falta de coordinación y a la reducción de la eficiencia en la atención de los pacientes. En consecuencia, podrían presentarse problemas como el aumento en la rotación del personal, la disminución en la satisfacción laboral y dificultades en la respuesta ante modificaciones en los procedimientos hospitalarios. Todo ello reflejaría una posible relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional dentro del equipo de enfermería, lo que podría incidir en el desarrollo óptimo de sus funciones dentro del hospital.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público?

¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público?

¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público?

Antecedentes del problema de investigación

Antecedentes a nivel internacional

Correa et al. [18], en el 2024, Ecuador, enfocado en analizar las experiencias de adaptación al cambio en educandos de enfermería durante la pandemia. Asimismo, desarrolló una investigación descriptiva, cualitativa, transversal, consideró la aplicabilidad de un análisis documental. Adicionalmente, los resultados llegaron a exhibir que, la transición a la virtualidad fue un problema significativo para muchos educandos, principalmente en la obtención de habilidades prácticas. Por ello, llegaron a reflejar que, la adaptación al cambio en la pandemia fue significativo para muchos trabajadores.

Sepúlveda et al. [19], en el 2022, Colombia, buscaron examinar el liderazgo y su asociación con el compromiso organizacional (CO) en enfermería. Del mismo modo, desarrollaron una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 100 profesionales. Además, los resultados llegaron a demostrar que, referido al nivel del liderazgo, el 3% fue deficiente, el 17% regular y el 80% eficiente; mientras que, respecto al nivel del CO, el 6% fue bajo, el 23% medio y el 71% alto. Establecieron en su conclusión que, entre las variables hubo asociación directa, tras un p valor <0.005.

Chávez [20], en el 2022, Guayaquil, valoró la asociación entre el compromiso organizacional (CO) y la productividad laboral (PL) en trabajadores de un hospital. Al respecto, desarrolló una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 87 trabajadores. Igualmente, los resultados llegaron a reflejar que, respecto al nivel del CO, el 6.9% se halló indiferente, el 21.8% moderado y el 56.3% muy de acuerdo; empero respecto al nivel de PL, el 16.1% insatisfactorio, el 16.1% moderado y el 54% muy de acuerdo. Según los resultados concluyó que ambas variables guardan asociación directa, tras un p valor de 0.000 y una Rho=0.815.

Calderón [21], en el 2022, México, enfocado en examinar el compromiso organizacional (CO) en profesionales de la Salud Pública. Del mismo modo, desarrolló una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 57 profesionales. Además, los resultados llegaron a reflejar que, el 44% fueron mujeres y el 56% varones; el 30.8% labora más de 30 años, el 53.8% trabaja en área médica y el 46.2% administrativa; respecto al nivel del CO, el 44.2% fue medio, el 36.5% alto el 17.3% muy alto y el 1.9% bajo. Definió en su conclusión que, el CO en los profesionales fue regularmente regular.

Peña et al. [22], en el 2021, México, determinaron estudiar el compromiso organizacional y su asociación con la actitud laboral (AL) en el personal de salud. Para ello, desarrolló una

investigación descriptiva, analítica, transversal, cualitativa, consideró la aplicabilidad de un análisis documental. En cuanto a los resultados, llegó a demostrar que, para conseguir el compromiso laboral en los trabajadores es crucial que en la entidad exista un clima laboral positivo entre todo el personal, que exista una buena motivación y comunicación entre todos los integrantes. Estableció en su conclusión que entre las variables hay directa asociación.

Antecedentes a nivel nacional

Gonzales y Guerrero [23], en el 2024, Lambayeque, buscaron analizar la adaptación al cambio en estudiantes de enfermería durante la pandemia. Frente a ello, efectuaron una investigación descriptiva, transversal, consideró la aplicabilidad de una entrevista con 20 estudiantes. Además, los resultados lograron exponer que, algunos de los cambios que presentaron los educandos fueron alteraciones psicológicas, emocionales y académicas, también presentaron incertidumbre por la realidad; algunas de las adaptaciones que hicieron fue adaptarse al distanciamiento social. Por ello, concluyeron que, durante la pandemia esta adaptación fue difícil en la mayoría de los educandos de enfermería.

Atapaucar [24], en el 2023, Cusco, buscó evaluar el compromiso organizacional (CO) y su asociación con la calidad de atención (CA) de enfermeras. Al respecto, trabajó una metodología descriptiva, cuantitativa, transversal, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 116 enfermeras. Además, los resultados llegaron a reflejar que, referido al nivel del CO, el 15.5% demostró que es deficiente, el 70.7% que es aceptable y el 13.8% eficiente; mientras que, referido al nivel de la CA, el 31.9% deficiente y el 68.1% regular. Según los resultados, concluyó que ambas variables guardan asociación directa, tras un valor de sigma <0.05 y una Rho=0.642.

Salas y Miguel [25], en el 2023, Huancayo, se orientó en examinar la resiliencia y su asociación con el compromiso organizacional (CO) en una Red de Salud. Adicionalmente, desarrolló una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 88 enfermeras. Asimismo, los resultados llegaron a reflejar que, referido al nivel de resiliencia, el 27.3% fue muy baja, el 33.3% baja y el 19.3% mediana; empero, respecto al nivel del CO, el 29.5% indicó que es bajo, el 27.3% que es mediano y el 23.9% que es muy bajo. Llegaron a concluir que, entre las variables hay asociación, tras un valor de sigma <0.05 y una Rho=0.415.

Torres y Villarroel [26], en el 2022, Callao, valoraron el compromiso organizacional (CO) y su relación con el empoderamiento estructural (EE) de enfermería. Para ello, la investigación efectuada fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 246 profesionales. Igualmente, los resultados llegaron a reflejar que, concerniente al nivel del CO, el 21.1% indicó que es bajo, el 56.1% medio y el 22.8%; empero, respecto al nivel del EE, el 55.7% mencionó que es medio y el 27.6% alto. Finalmente, llegaron a concluir que, entre las variables existe relación directa tras un p valor <0.05.

Tello [27], en el 2021, Lambayeque, enfocado en analizar el compromiso organizacional (CO) y su asociación con el desempeño laboral (DL) de enfermería. Asimismo, desarrolló una investigación descriptiva, transversal, cuantitativa, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 60 profesionales. Del mismo modo, los resultados llegaron a exponer que, el 95% fueron mujeres y el 5% varones; referido al nivel del DL, el 21.7% señaló que es medio y el 78.3% indicó que es alto. Según los resultados, concluyó que ambas variables guardan asociación directa, tras un p valor <0.05.

Antecedentes a nivel local

Vásquez [28], en el 2023, Ica, buscó analizar la gestión de talento humano (GTH) y su influencia en el compromiso organizacional (CO) del personal de salud. Desarrolló una investigación descriptiva, transversal, cuantitativa, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 106 profesionales. Asimismo, los resultados llegaron a reflejar que, referente al nivel de la GTH, el 6% fue malo, el 34% regular y el 60% bueno; empero, respecto al nivel del CO, el 31% señaló que es bajo, el 26% medio y el 42% alto. Finalmente, concluyó que entre las variables existe asociación directa, tras un p valor <0.05.

Espinoza [29], en el 2023, Ica, se orientaron en examinar el estrés laboral (EL) y su asociación con el compromiso organizacional (CO) en enfermeros. Igualmente, desarrolló una investigación transversal, cuantitativa, descriptiva, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 78 enfermeras. Del mismo modo, los resultados llegaron a reflejar que, EL tiende a ser un problema que deriva de la carga laboral, carencia de motivación y de un negativo clima laboral, cuyas situaciones inciden en el compromiso del personal de enfermería. Por ello, concluyó que, entre las variables hay asociación, tras un p valor <0.05.

Laos [30], en el 2022, Ica, valoró el liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional (CO) en enfermeras de un hospital. Desarrolló una metodología cuantitativa, transversal, descriptiva, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 185 enfermeras. En cuanto a los resultados, demostró que, respecto al nivel del liderazgo, el 23.8% que es muy alto, el 43.8% alto y el 26.3% regular; empero, respecto al nivel del CO, el 68.8% favorables y el 31.3% desfavorable. Concluyó que entre las variables hay influencia directa, tras un p valor <0.05.

Rayme [31], en el 2021, Ica, buscó estudiar la relación entre la capacitación laboral (CL) con el compromiso organizacional (CO). Para ello, desarrollaron una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 100 profesionales. Igualmente, los resultados lograron demostrar que, referente al nivel de la CL, en el 53.8% fue adecuado, el 5.1% inadecuado y en el 41% poco adecuado; mientras que, referido al nivel del CO, el 30.8% es adecuado, el 28.2% inadecuado y el 71.8% poco adecuado. Determinó en su conclusión que, entre ambas variables hubo relación directa, tras un p valor <0.05 Y una Rho=0.618.

Lázaro [32], en el 2021, Ica, buscó estudiar el compromiso organizacional (CO) y su asociación con la satisfacción laboral (SL) en personal de enfermería. Del mismo modo, trabajó una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 41 trabajadores. Además, los resultados llegaron a demostrar que, referido al nivel del CO, el 41% dijo que es favorable y el 59% desfavorable; empero, respecto al nivel de la SL, 10% señaló que es alto, el 80% medio y el 10% bajo. Estableció en su conclusión que ambas variables se asocian entre sí, tras un p valor <0.05.

Justificación de la investigación

Las condiciones laborales y organizacionales en entornos hospitalarios pueden repercutir en el bienestar del personal de enfermería y, por ende, en la calidad del servicio brindado a los pacientes. Un entorno que no favorece la adaptación a los cambios y que no fomenta una adecuada responsabilidad organizacional podría generar desmotivación, agotamiento profesional y dificultades en la interacción con el equipo de trabajo. Como resultado, la prestación del servicio podría verse afectada, disminuyendo la eficiencia y la atención oportuna de los pacientes. Analizar estos factores permitiría comprender cómo estos aspectos inciden en el desempeño del personal, lo que a su vez podría contribuir a una mejor gestión del recurso humano en el ámbito de la salud, desde la valoración **social**.

En el ámbito hospitalario, la adaptación del personal a los cambios organizacionales y su sentido de responsabilidad dentro de la institución podrían estar vinculados con su desempeño y estabilidad laboral. La recopilación de información sobre estos aspectos permitiría generar una base de conocimiento útil para otros estudios e investigaciones, los cuales podrían contribuir a la formulación de iniciativas que optimicen las condiciones laborales en hospitales. Esto favorecería tanto a los profesionales de enfermería como al entorno organizacional en el que desempeñan sus funciones, promoviendo un equilibrio entre las exigencias del sistema de salud y el bienestar del personal, destacando la **justificación práctica** de la investigación.

El estudio contribuiría a ampliar el **conocimiento** sobre las dinámicas internas en instituciones de salud, proporcionando datos sobre la relación entre ciertos factores organizacionales y el desempeño del personal de enfermería. A partir de la información recopilada, se podrían contrastar y complementar enfoques previos, permitiendo una mejor comprensión de cómo estos elementos se manifiestan en entornos laborales específicos. De esta manera, se fortalecería la fundamentación académica en torno a las variables analizadas, facilitando futuras investigaciones que busquen profundizar en estos temas desde distintas perspectivas metodológicas y contextuales.

Para abordar esta problemática, se empleará una **metodología** basada en la recopilación y análisis de información proveniente del personal de enfermería. Mediante la aplicación de cuestionarios estructurados, se obtendrán datos sobre aspectos organizacionales y su relación en la práctica profesional. Este método permitirá establecer una aproximación cuantificable sobre la dinámica

laboral en el hospital, facilitando el análisis de las tendencias identificadas. La elección de este procedimiento responde a la necesidad de examinar la interrelación entre variables sin intervenir en los procesos institucionales, asegurando una evaluación objetiva de los factores en estudio.

Comprender cómo los elementos en el ejercicio profesional del personal de enfermería resultarán **importantes** en el contexto hospitalario, ya que cualquier alteración en sus dinámicas laborales podría repercutir en la atención de los pacientes. Además, una gestión eficiente de estos aspectos podría favorecer la estabilidad y compromiso del equipo de trabajo, lo que a su vez incidiría en la calidad del servicio hospitalario. A partir del análisis de estas condiciones, se generarían insumos teóricos y prácticos que podrían servir como referencia en la toma de decisiones dentro del ámbito de la administración en salud.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Ho: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación significativa entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ha2: Existe relación significativa entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ha3: Existe relación significativa entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Ha4: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho4: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público.

Ha5: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho5: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público.

Ha6: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público.

Ho6: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público.

Variables de la investigación

Variable 1

Capacidad de adaptación al cambio

Variable 2

Responsabilidad organizacional

Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Identificar la relación entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Identificar la relación entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público

Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público

Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público

Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público

En la secuencia estructural del presente estudio, el primer capítulo estuvo dedicado a exponer el contexto problemático que justifica la realización de la investigación. A continuación, el segundo capítulo presentó los fundamentos teóricos que sustentan el marco conceptual del trabajo. Por otro lado, el tercer capítulo explicó con precisión los aspectos metodológicos, incluyendo el diseño adoptado y el procedimiento de obtención de información. Finalmente, el cuarto capítulo abordó la resolución de los objetivos formulados, y cerró con una sección final compuesta por las conclusiones generales, las recomendaciones derivadas, las fuentes bibliográficas consultadas y los anexos respectivos.

II. Estrategia metodológica

2.1. Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo conllevó a que dentro de la investigación se pueda exponer datos que sean consecuencia del análisis estadístico. Villanueva [33], lo establecen como un análisis que plantea la posibilidad de obtener información a consecuencia de datos que cuentan con una representación numérica.

2.2. Tipo de investigación

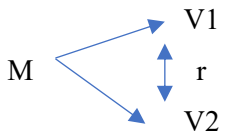
El tipo de estudio fue el básico, siendo integrado ello por la información que se espera recuperar dentro del contexto de evaluación. Medina et al. [34], solventan que dicha investigación permite que se valore un problema, en base al conocimiento esperado dentro de un objeto de estudio.

2.3. Nivel de investigación

El nivel establecido dentro del estudio fue el relacional, siendo integrado ello por buscar la comprensión o entendimiento del proceso de interacción que se salvaguarda entre las variables de estudio. Montes et al. [35], lo sostienen como un nivel de estudio sobre el cual se pueda analizar la forma de comportarse de forma conjunta las variables de investigación.

Gráfico 1.

Diagrama de correlación



Donde:

M = Muestra

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación entre variable

2.4. Diseño de investigación

El diseño no experimental esperó que la investigación ponga en señalamiento que la realidad de estudio no sea alterada. Barquero [36], sostiene que este tipo de diseño pretende que una realidad no sufra alteración alguna, con la finalidad de que esta sea valorada de forma intangible.

2.5. Población y muestra de la investigación

Población de estudio

La población se vio representada por 112 licenciadas de enfermería del Hospital Regional de Ica. Medina et al. [34], lo definen como un grupo de análisis sobre el cual el investigador destaca la importancia de obtener información de campo.

Muestra de estudio

La muestra fue de tipo probabilística, integrándose por 87 licenciadas de enfermería del Hospital en estudio (Anexo 10 Tamaño muestral). Montes et al. [35], sostienen que esta incorporación de

participantes permite que se involucre a la parcialidad de los individuos que representan a la población de estudio.

Muestreo

El muestreo aleatorio simple conllevó a que el proceso de selección sea al azar, sin intervención directa o preferencia por parte del investigador. Barquero [36], lo define como un proceso sobre el cual se escogen a los participantes en coherencia con la probabilidad.

Criterios de inclusión

Licenciadas (os) de enfermería del Hospital Regional

Licenciadas (os) que no desempeñen cargos exclusivamente administrativos.

Licenciadas (os) con más de seis meses de experiencia en el hospital Regional.

Criterios de exclusión

Licenciadas (os) que desempeñen cargos exclusivamente administrativos.

Licenciadas (os) con menos de seis meses de experiencia en el hospital.

Licenciadas (os) que no aceptan participar en el trabajo de investigación

2.6. Técnicas de recolección de datos

La técnica considerada dentro de la investigación fue la encuesta, en donde Villanueva [33], sostiene que esta incorpora a una serie de dudas que buscan que se valore un contexto de estudio.

2.7. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue el cuestionario, siendo planteado para el caso de la capacidad de adaptación al cambio a un total de 15 preguntas, en referencia con el instrumento Coping Adaptation Processing Scale (CAPS) de Callista Roy, con una confiabilidad de 0.86 [37]. Mientras que, en términos de la variable responsabilidad organizacional, se incurrirá en la selección de 15 preguntas de acuerdo con el instrumento de compromiso Organizacional de Meyer y Allen con una confiabilidad de 0.92 [38]. Medina et al. [34], sustentan que este conjunto de preguntas se encuentra organizada por el investigador de acuerdo con la intención o capacidad de búsqueda de información que se requiere de un objeto de estudio.

Baremos de variables y dimensiones

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Variable 1	(15 - 35)	(36 - 55)	(56 - 75)
Variable 2	(15 - 35)	(36 - 55)	(56 - 75)
Dimensiones	5 – 11	12 – 17	18 - 25

Validez

El proceso de validez contó con la posibilidad de incurrir en la consideración de fichas técnicas de instrumento, como parte de la validez concurrente, la cual ha tenido la finalidad de consignar a los autores sobre los que se ha tomado referencia para la conformación del instrumento como tal, evitando así la copia de este (Anexo 7). Ante lo expresado, se ha tomado como referencia para la construcción del instrumento de la variable capacidad de adaptación al cambio a López et al. [37]; mientras que, en el caso de la variable responsabilidad organizacional se ha tomado como

referencia al autor Muñoz et al. [38]. Montes et al. [35], lo definen como un medio de calidad sobre el cual se puede desarrollar un instrumento para la generación de comprensión de un tema de estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ha consignado el empleo de la prueba piloto, en donde esta ha tenido una representación de 10 participantes, en donde un valor por encima de 0.70 ha demostrado el alto grado de confianza de los datos (Anexo 9). Barquero [36], ha dejado como sustento que el grado de confianza llega a ser consignado como un procedimiento estadístico mediante el cual se ha demostrado la fiabilidad de la información expuesta.

Prueba de confiabilidad por Alfa de Cronbach

	Valor	Estado
Variable 1	0.791	
Variable 2	0.750	Confiable
Ambas variables	0.801	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

2.8. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

El procesamiento de los datos fue realizado de acuerdo con la estadística descriptiva, siendo esta la que permitió que se pueda exponer información en base a valores porcentuales, señalando el análisis de variables, dimensiones y preguntas dentro del estudio. Así mismo, la estadística inferencial conllevó a que se valore el valor de sigma, en donde este indicador de significatividad de correlación, permitió comprobarla con una representación menor a 0.050, señalando su procesamiento en el programa Excel y SPSS V 26.00.

2.9. Consideraciones éticas

• Autonomía: Los profesionales de enfermería del hospital participaron de forma voluntaria, firmando un consentimiento informado que garantice su decisión libre de intervenir en la presente investigación.

• Beneficencia: Se espera que el estudio contribuya al bienestar institucional, brindando información relevante para fortalecer la capacidad de adaptación del personal frente a los cambios organizacionales y promoviendo una cultura de responsabilidad en el entorno hospitalario.

• No maleficencia: No se causó daño alguno a los participantes, puesto que su participación consistió únicamente en responder un cuestionario estructurado, respetando su privacidad y evitando cualquier forma de presión.

• Justicia: Se aseguró una participación equitativa entre los integrantes del personal de enfermería, sin distinciones por rango, edad, sexo, años de servicio u otra condición individual.

III. Resultados

3.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 1.

Características sociodemográficas de licenciadas (os) de enfermería de un hospital público, 2025

		f	%
Edad	20 – 29 años	18	20.70%
	30 – 39 años	32	36.80%
	40 – 49 años	24	27.60%
	50 a 70 años	13	14.90%
	Total	87	100.0%
Sexo	Femenino	78	89.70%
	Masculino	9	10.30%
	Total	87	100.0%
Años de servicio	1 – 5 años	21	24.10%
	6 – 10 años	28	32.20%
	11 – 15 años	19	21.80%
	16 o más	19	21.80%
	Total	87	100.0%

Fuente: Estadística del hospital regional de Ica

El conjunto de datos permitió apreciar una composición laboral caracterizada por grupos etarios distribuidos de manera diferenciada, donde sobresalieron quienes se encontraban entre treinta y treinta y nueve años con un 36.80%, seguidos por el segmento de cuarenta a cuarenta y nueve años que alcanzó un 27.60%. También se identificó un 20.70% correspondiente a profesionales jóvenes de veinte a veintinueve años, mientras que el grupo de cincuenta o más representó el porcentaje minoritario. En cuanto al aspecto de sexo, predominó ampliamente la presencia femenina con un 89.70%, mostrando una estructura ocupacional claramente inclinada hacia ese grupo. Junto con ello, la distribución según antigüedad reflejó que el tramo de seis a diez años reunió el 32.20%, seguido por quienes acumularon entre uno y cinco años con un 24.10%. Por otro lado, dos grupos equivalentes, ambos con el 21.80%, se ubicaron entre once y quince años y dieciséis o más, configurando un escenario donde coexistieron trayectorias recientes y prolongadas dentro del mismo entorno laboral.

Tabla 2.

Análisis de la variable Capacidad de adaptación al cambio

	f	%
Nivel bajo	32	36.8%
Nivel medio	54	62.1%
Nivel alto	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En los resultados se distinguió que la mayor parte del personal de enfermería se ubicó en un nivel medio con un 62.1%, lo que evidenció una tendencia general hacia respuestas moderadas frente

a las situaciones evaluadas. Un sector menor, con un 36.8%, se concentró en el nivel bajo, reflejando limitaciones que requieren atención, dado que casi cuatro de cada diez licenciados (as) mostraron poca disposición en este aspecto. En contraste, una proporción mínima alcanzó el nivel alto con apenas 1.1%, lo que indicó que la presencia de respuestas favorables fue escasa en el colectivo analizado. Esta distribución reveló que predominó una postura intermedia, aunque con un porcentaje considerable que se inclinó hacia el nivel más bajo, lo cual planteó la necesidad de reforzar procesos internos para favorecer un mejor desenvolvimiento frente a cambios. La escasa proporción en la categoría superior reafirmó la importancia de desarrollar estrategias que permitan fortalecer competencias y optimizar la respuesta de los licenciados (as).

Tabla 3.

Análisis de la variable Responsabilidad organizacional

	f	**%**
Nivel bajo	33	37.9%
Nivel medio	52	59.8%
Nivel alto	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 59.8% de los licenciados (as) se concentró en el nivel medio, evidenciando que la mayoría adoptó posturas moderadas frente a la variable evaluada. Un 37.9% se situó en el nivel bajo, lo cual significó que más de un tercio del personal de enfermería manifestó deficiencias en este aspecto, generando un punto crítico a considerar dentro de la institución. De forma paralela, apenas el 2.3% se ubicó en el nivel alto, lo que reflejó que muy pocos alcanzaron un desempeño favorable en esta dimensión de análisis. En conjunto, la predominancia de respuestas intermedias sugirió que, aunque existe una base sólida, persisten brechas que limitan la consolidación de mejores prácticas. La baja proporción de resultados sobresalientes evidenció la necesidad de trabajar en el fortalecimiento de valores y responsabilidades, con el fin de lograr un compromiso más amplio y sostenido entre los licenciados (as).

Tabla 4.

Análisis de la dimensión Capacidad

	f	**%**
Nivel bajo	28	32.2%
Nivel medio	53	60.9%
Nivel alto	6	6.9%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis mostró que el 60.9% del personal de enfermería se concentró en un nivel medio, evidenciando un desempeño equilibrado, aunque con márgenes de mejora. Al mismo tiempo, el 32.2% se situó en el nivel bajo, lo que indicó la existencia de un grupo importante que enfrentó limitaciones para desenvolverse de manera eficaz en este aspecto. Por otro lado, un porcentaje

reducido de 6.9% alcanzó un nivel alto, lo que reflejó que solo una minoría logró un desenvolvimiento sobresaliente en la dimensión evaluada. Estos resultados permitieron identificar que predominó una respuesta intermedia, pero con un número relevante de licenciados (as) que permanecieron en la escala más baja, lo cual puso en evidencia la necesidad de intervenciones dirigidas a fortalecer las capacidades de los licenciados (as). La escasa proporción en el nivel superior demostró que aún es necesario consolidar mecanismos internos que impulsen mejores condiciones de desempeño y mayor seguridad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Tabla 5.

Análisis de la dimensión Estilo

	f	%
Nivel bajo	25	28.7%
Nivel medio	58	66.7%
Nivel alto	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Se identificó que el 66.7% de los licenciados (as) permaneció en el nivel medio, lo cual reflejó una postura intermedia predominante frente a las situaciones evaluadas en esta dimensión. Asimismo, el 28.7% se agrupó en el nivel bajo, lo que significó que casi un tercio del personal de enfermería mostró debilidades importantes que limitaron su desenvolvimiento. En contraste, únicamente el 4.6% alcanzó el nivel alto, indicando que muy pocos lograron un rendimiento sobresaliente en este aspecto. Esta distribución evidenció que la mayoría se situó en posiciones moderadas, pero con una proporción considerable en la escala inferior, lo que puso en relieve la necesidad de reforzar lineamientos que impulsen mejoras. La escasa presencia de licenciados (as) en el nivel superior confirmó que los logros sobresalientes fueron aislados, sugiriendo que se deben plantear acciones más integrales para potenciar habilidades específicas y propiciar un desarrollo más homogéneo en el personal de enfermería.

Tabla 6.

Análisis de la dimensión Estrategia

	f	%
Nivel bajo	29	33.3%
Nivel medio	50	57.5%
Nivel alto	8	9.2%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 57.5% del personal de enfermería permaneció en un nivel medio, lo que indicó que más de la mitad asumió posturas intermedias respecto a esta dimensión. Por otra parte, un 33.3% se situó en el nivel bajo, lo que representó a un grupo significativo que presentó limitaciones para aplicar acciones efectivas en sus funciones. Solo el 9.2% alcanzó el nivel alto, lo que mostró que una minoría se destacó con un desempeño sobresaliente. En conjunto, estos valores revelaron que el mayor número de licenciados (as) manifestó respuestas equilibradas, pero

con un porcentaje relevante en la categoría inferior, lo cual evidenció la necesidad de reforzar la planificación y aplicación de estrategias dentro del entorno laboral. El bajo porcentaje en la escala más alta evidenció que los logros destacados fueron aislados, lo que llevó a considerar que se requieren mecanismos de apoyo más sólidos para elevar el rendimiento de manera sostenida.

Tabla 7.

Análisis de la dimensión Compromiso afectivo

	f	%
Nivel bajo	30	34.5%
Nivel medio	52	59.8%
Nivel alto	5	5.7%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis reveló que el 59.8% de los licenciados (as) permaneció en el nivel medio, lo que indicó que la mayoría mostró una implicancia emocional moderada con su institución. En paralelo, el 34.5% se situó en el nivel bajo, representando a un sector considerable que no evidenció un vínculo fuerte en esta dimensión. En contraste, solo el 5.7% alcanzó el nivel alto, lo que indicó que una minoría expresó un compromiso sólido. Esta distribución dejó en claro que predominó una postura equilibrada, aunque con un número importante en la categoría inferior, lo que planteó la necesidad de generar espacios que fortalezcan el sentido de pertenencia. La baja proporción de licenciados (as) en la escala superior reforzó la idea de que se requieren políticas internas más efectivas para consolidar la cohesión laboral y fortalecer las actitudes que favorezcan la identificación con la organización.

Tabla 8.

Análisis de la dimensión Compromiso de continuidad

	f	%
Nivel bajo	28	32.2%
Nivel medio	48	55.2%
Nivel alto	11	12.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 55.2% de los licenciados (as) se ubicó en el nivel medio, mostrando una tendencia mayoritaria hacia respuestas moderadas en este aspecto. Al mismo tiempo, el 32.2% permaneció en el nivel bajo, lo que señaló que casi un tercio de los licenciados (as) presentó limitaciones en cuanto a su permanencia y estabilidad dentro de la institución. El 12.6% alcanzó el nivel alto, lo que evidenció que una minoría manifestó una disposición favorable y sostenida hacia su lugar de trabajo. Estos resultados demostraron que, aunque predominó una postura intermedia, se identificó un grupo significativo con deficiencias en la continuidad, lo que requiere la implementación de estrategias para reducir la inestabilidad. La presencia de un sector reducido en la escala superior evidenció que el compromiso prolongado se desarrolló de manera aislada,

lo cual reafirmó la importancia de consolidar medidas que fortalezcan la permanencia de los profesionales de enfermería.

Tabla 9.

Análisis de la dimensión Compromiso normativo

	f	%
Nivel bajo	28	32.2%
Nivel medio	52	59.8%
Nivel alto	7	8.0%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El procesamiento de la información mostró que el 59.8% del personal de enfermería se mantuvo en un nivel medio, reflejando una tendencia dominante hacia posturas intermedias. A la par, el 32.2% se concentró en el nivel bajo, lo que significó que una parte importante de los licenciados (as) no presentó un nivel satisfactorio en cuanto a las normas establecidas dentro de la institución. Solo el 8.0% se situó en el nivel alto, lo cual evidenció que pocos licenciados (as) manifestaron un cumplimiento sólido en este aspecto. En general, los resultados pusieron de manifiesto que la mayoría respondió de manera moderada, aunque con un grupo relevante en la categoría más baja, lo cual remarcó la necesidad de incentivar el respeto y cumplimiento de reglas. La escasa representación en el nivel superior demostró que el compromiso normativo aún requiere ser fortalecido para garantizar mayor consistencia en el desempeño de las funciones asignadas.

3.2. Contrastación de hipótesis general

Tabla 10.

Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Responsabilidad organizacional				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Capacidad de adaptación al cambio	Nivel bajo	f	30	2	0	0	0.000	0.702
		%	34.50	2.30	0.00	0.00		
	Nivel medio	f	3	50	1	1		
		%	3.40	57.50	1.10	1.10		
	Nivel alto	f	0	0	1	1		
		%	0.00	0.00	1.10	1.10		
	Total	f	33	52	2	2		
		%	37.90	59.80	2.30	2.30		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto de la contrastación general, el estudio evidenció que las combinaciones más representativas se concentraron en el nivel medio de ambas variables, ya que el 57.50% de quienes se situaron en el nivel medio de la primera variable coincidieron con el nivel medio de la segunda. Además, el nivel bajo también describió una proporción considerable, puesto que el 34.50% se agrupó en dicho rango frente a la categoría baja de la variable comparada, mostrando una tendencia marcada hacia coincidencias en extremos equivalentes. El p valor obtenido fue 0.000, lo que reflejó una asociación estadísticamente significativa. A ello se añadió un coeficiente Rho de Spearman de 0.702, que describió una relación positiva y considerable, indicando que los incrementos de una variable estuvieron acompañados por incrementos en la otra. Asimismo, las categorías superiores alcanzaron porcentajes menores, aunque mantuvieron coherencia con la tendencia central, lo cual reforzó un patrón de asociación estable dentro de la dinámica profesional descrita.

3.3. Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 11.

Relación entre "Capacidad" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Responsabilidad organizacional				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Capacidad	Nivel bajo	f	24	4	0	28	0.000	0.576
		%	27.60	4.60	0.00	32.20		
	Nivel medio	f	8	4	1	53		
		%	9.20	50.60	1.10	60.90		
	Nivel alto	f	1	4	1	6		
		%	1.10	4.60	1.10	6.90		
	Total	f	33	52	2	87		
		%	37.90	59.80	2.30	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el análisis específico vinculado con la capacidad, la mayor concentración porcentual se ubicó nuevamente en los niveles intermedios, dado que el 50.60% de quienes se posicionaron en el nivel medio coincidieron con el nivel medio de la otra categoría evaluada, constituyéndose en el grupo predominante. También destacó el 27.60% correspondiente al nivel bajo asociado con el nivel bajo de la variable comparada, lo que reforzó una estructura emparejada entre tramos equivalentes. Los niveles altos presentaron proporciones reducidas, aunque mantuvieron coherencia con el patrón observado. El p valor de 0.000 confirmó la existencia de una relación significativa, mientras que el coeficiente Rho de Spearman, situado en 0.576, describió una relación positiva considerable, lo cual indicó que los valores crecientes en una dimensión se reflejaron en incrementos proporcionales en la otra. En conjunto, el comportamiento porcentual permitió advertir una distribución consistente, con predominio de categorías centrales que ordenaron la dinámica interna del grupo analizado.

3.4. Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 12.

Relación entre "Estilo" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Responsabilidad organizacional				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Estilo	Nivel bajo	f	23	2	0	25	0.000	0.718
		%	26.40	2.30	0.00	28.70		
	Nivel medio	f	10	48	0	58		
		%	11.50	55.20	0.00	66.70		
	Nivel alto	f	0	2	2	4		
		%	0.00	2.30	2.30	4.60		
	Total	f	33	52	2	87		
		%	37.90	59.80	2.30	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto al componente estilo, la mayor proporción se situó en el nivel medio, dado que el 55.20% coincidió con el nivel medio de la variable asociada, consolidándose como el grupo ampliamente predominante. De igual modo, el nivel bajo representó el 26.40% frente al nivel bajo de la variable comparada, configurando una distribución que volvió a mostrar coincidencias entre rangos equivalentes. Asimismo, las categorías altas reunieron porcentajes menores, incluida la presencia de un 2.30% en el nivel alto vinculado con el nivel alto de la variable relacionada. El p valor de 0.000 confirmó la significancia estadística del análisis, mientras que el coeficiente Rho de Spearman de 0.718 reflejó una relación positiva considerable, manifestando que los incrementos en una dimensión se relacionaron de manera directa con los incrementos de la otra. Así, la estructura porcentual reveló un comportamiento claro, marcado por la preeminencia de niveles centrales, lo que contribuyó a la interpretación articulada del desempeño evaluado.

3.5. Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 13.

Relación entre "Estrategia" y "Responsabilidad organizacional" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Responsabilidad organizacional				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Estrategia	Nivel bajo	f	25	4	0	29	0.000	0.649
		%	28.70	4.60	0.00	33.30		
	Nivel medio	f	8	41	1	50		
		%	9.20	47.10	1.10	57.50		
	Nivel alto	f	0	7	1	8		
		%	0.00	8.00	1.10	9.20		
	Total	f	33	52	2	87		
		%	37.90	59.80	2.30	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al revisar la dimensión estrategia, la mayor representación se concentró en el nivel medio, pues el 47.10% coincidió con el nivel medio de la variable vinculada, evidenciando una tendencia firme hacia la centralidad. También destacó el 28.70% asociado al nivel bajo frente al nivel bajo de su variable complementaria, reforzando la alineación entre categorías equivalentes. Por otra parte, los niveles superiores obtuvieron proporciones reducidas, entre ellas un 8.00% en el nivel alto asociado al nivel medio y un 1.10% vinculado con el nivel alto de la otra categoría, manteniendo coherencia con la progresión general. El p valor de 0.000 indicó una asociación significativa, mientras que un coeficiente Rho de Spearman de 0.649 describió una relación positiva considerable a fuerte, revelando que los incrementos en una dimensión tendieron a relacionarse con incrementos en la otra. Todo ello caracterizó una estructura donde predominó la concentración en posiciones intermedias, articulando un comportamiento estable entre ambas mediciones.

3.6. Contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 14.

Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso de continuidad" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Compromiso de continuidad				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Capacidad de adaptación al cambio	Nivel bajo	f	27	5	0	32	0.000	0.576
		%	31.00	5.70	0.00	36.80		
	Nivel medio	f	3	47	4	54		
		%	3.40	54.00	4.60	62.10		
	Nivel alto	f	0	0	1	1		
		%	0.00	0.00	1.10	1.10		
	Total	f	30	52	5	87		
		%	34.50	59.80	5.70	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el análisis vinculado con continuidad, las proporciones más representativas se concentraron en el nivel medio de la variable comparada, al reunir el 54.00% de quienes se situaron en el nivel medio de la dimensión evaluada. También resaltó el 31.00% correspondiente al nivel bajo frente al nivel bajo de la categoría asociada, lo que mostró una estructura coherente en la distribución entre ambos extremos. Las proporciones vinculadas con los niveles altos fueron menores, aunque igualmente consistentes, como el 4.60% presente en el grupo que combinó nivel medio con nivel alto de la categoría relacionada. El p valor de 0.000 evidenció significancia estadística, mientras que el coeficiente Rho de Spearman, estable en 0.576, expresó una relación positiva considerable. Bajo esta tendencia, los grupos intermedios adquirieron carácter predominante, ordenando la interpretación hacia una configuración centrada, donde la continuidad describió patrones de coincidencia constantes frente a los distintos niveles analizados.

3.7. Contrastación de hipótesis específica 5

Tabla 15.

Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso normativo" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Compromiso normativo				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Capacidad de adaptación al cambio	Nivel bajo	f	25	7	0	32	0.000	0.718
		%	28.70	8.00	0.00	36.80		
	Nivel medio	f	3	41	10	54		
		%	3.40	47.10	11.50	62.10		
	Nivel alto	f	0	0	1	1		
		%	0.00	0.00	1.10	1.10		
	Total	f	28	48	11	87		
		%	32.20	55.20	12.60	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con el componente normativo, la distribución porcentual ubicó su mayor proporción en el nivel medio de ambas categorías, puesto que el 47.10% coincidió con el nivel medio de la variable comparada, definiéndose como el grupo más representativo. A su vez, el 28.70% se agrupó en el nivel bajo frente al nivel bajo de la dimensión relacionada, lo que reafirmó la correspondencia predominante entre categorías equivalentes. Asimismo, las categorías superiores mostraron porcentajes más reducidos, como el 11.50% ubicado en el nivel medio frente al nivel alto, manteniendo coherencia con la estructura del conjunto. El p valor de 0.000 acreditó la significancia estadística, mientras que el coeficiente Rho de Spearman de 0.718 describió una relación positiva considerable, señalando que los aumentos en una categoría se correspondieron con incrementos en la otra. Con ello, se delineó una tendencia centralizada, sustentada en niveles medios que organizaron la interpretación general del comportamiento evaluado.

3.8. Contrastación de hipótesis específica 6

Tabla 16.

Relación entre "Capacidad de adaptación al cambio" y "Compromiso afectivo" de licenciadas (os) de enfermería de un Hospital Público, 2025

			Compromiso afectivo				P valor	Rho de Spearman
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total		
Capacidad de adaptación al cambio	Nivel bajo	f	25	6	1	32	0.000	0.649
		%	28.70	6.90	1.10	36.80		
	Nivel medio	f	3	46	5	54		
		%	3.40	52.90	5.70	62.10		
	Nivel alto	f	0	0	1	1		
		%	0.00	0.00	1.10	1.10		
	Total	f	28	52	7	87		
		%	32.20	59.80	8.00	100.00		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el análisis referido al componente afectivo, la sección más representativa se concentró en el nivel medio, pues el 52.90% coincidió con el nivel medio de la variable relacionada, constituyéndose en el grupo predominante. A este se sumó el 28.70% de quienes se ubicaron en el nivel bajo frente al nivel bajo de la categoría asociada, configurando un patrón consistente con distribuciones anteriores. Las proporciones correspondientes a niveles superiores fueron menores, aunque destacaron algunos porcentajes específicos, como el 8.00% vinculado al nivel medio frente al nivel alto, junto con un 1.10% que coincidió con los niveles más altos en ambas categorías. El p valor de 0.000 confirmó significancia estadística, mientras que el coeficiente Rho de Spearman, situado en 0.649, reflejó una relación positiva considerable. De este modo, las categorías centrales concentraron la mayor parte del comportamiento, permitiendo caracterizar una tendencia cohesionada entre ambas dimensiones analizadas.

IV. Discusión

En cuanto al **objetivo general,** los resultados recientes reflejaron que la capacidad de adaptación al cambio alcanzó un valor de 0.702 en relación con la responsabilidad organizacional, subrayando que la claridad en las disposiciones institucionales determina la rapidez con que los trabajadores asumen los ajustes necesarios. Este hallazgo confirma que la relación entre condiciones laborales estructuradas y la respuesta de los profesionales constituye un factor decisivo para enfrentar nuevos escenarios. Asimismo, Sepúlveda et al. [19], evidenciaron una convergencia parcial con lo observado, al mostrar que la dinámica interna del liderazgo favorece respuestas laborales más coherentes frente a exigencias institucionales. El predominio de niveles eficientes, reflejado en el 80%, sugiere que entornos con conducción clara facilitan conductas alineadas al deber funcional, lo cual se aproxima a la lógica relacional advertida, aunque desde un eje distinto al abordado, enfatizando el rol modulador de la estructura directiva sobre el compromiso del personal. De manera análoga, Chávez [20], expuso una correspondencia sólida con el planteamiento analizado, al identificar vínculos consistentes entre actitudes organizacionales y desempeño laboral. La magnitud de la asociación, respaldada por una Rho=0.815 y un nivel de significancia estadística, refuerza la idea de que disposiciones internas bien asimiladas fortalecen respuestas responsables ante cambios operativos, coincidiendo en la relevancia de factores internos que condicionan conductas laborales sostenidas.

En consonancia del **objetivo específico 1,** los resultados mostraron que la dimensión capacidad presentó una relación de 0.576 frente a la responsabilidad organizacional, dejando en claro que la definición de roles y el respaldo de la institución son factores esenciales para reforzar el desempeño. Así, se confirma que el desarrollo de competencias personales mantiene una relación directa con la eficacia en el cumplimiento de las obligaciones asumidas. De manera similar, Chávez [20], evidenció una convergencia analítica con lo observado, al sostener que los recursos personales asociados al compromiso influyen en la forma en que se asumen las obligaciones laborales. El hallazgo de una Rho=0.815, junto con un p valor significativo, permite inferir que cuando existen capacidades consolidadas, se favorece una conducta organizacional más consistente, lo cual se alinea conceptualmente con la lógica relacional identificada, aunque desde un enfoque distinto al planteado. En esa misma línea comparativa, Calderón [21], mostró una aproximación parcialmente concordante, al describir que la configuración del compromiso en los profesionales se distribuye de manera heterogénea. El predominio del nivel medio, reflejado en el 44.2%, sugiere que las capacidades individuales no siempre se traducen automáticamente en conductas organizacionales sólidas, lo que introduce matices críticos frente a la relación directa observada, resaltando la necesidad de condiciones estructurales complementarias.

En consonancia con el **objetivo específico 2,** los resultados evidenciaron que la dimensión estilo presentó una relación de 0.718 con la responsabilidad organizacional, mostrando que la forma en que se asumen los lineamientos internos se conecta directamente con la conducta laboral. Este

hallazgo confirma que la coherencia entre normas y desempeño constituye un factor clave para consolidar un estilo de trabajo consistente dentro de la institución. De modo comparable, Atapaucar [24], ha evidenciado una sintonía conceptual con lo advertido, al señalar que la manera en que se internalizan las pautas institucionales repercute en la calidad del ejercicio profesional. La asociación identificada, respaldada por una Rho=0.642 y un nivel de significancia estadística, refuerza la idea de que los patrones conductuales sostenidos se articulan con una respuesta organizacional coherente, aun cuando el enfoque analítico difiere del abordaje específico considerado. De forma semejante, Salas y Miguel [25], han mostrado una correspondencia moderada con lo analizado, al destacar que los recursos personales vinculados a la resiliencia condicionan la forma en que se expresa el compromiso laboral. La magnitud de la relación, reflejada en una Rho=0.415 junto con significancia estadística, permite inferir que los estilos de afrontamiento influyen en la asimilación de responsabilidades, aunque con una intensidad menor frente a otros factores organizacionales.

Bajo el planteamiento del **objetivo específico 3,** los resultados determinaron que la dimensión estrategia alcanzó un valor de 0.649 en relación con la responsabilidad organizacional, destacando que la planificación constante y la disciplina en el cumplimiento de las funciones refuerzan la capacidad de establecer esquemas de acción efectivos. De esta manera, se confirma que la relación entre gestión responsable y estrategias bien definidas es fundamental para mantener la cohesión institucional. De forma concordante, Salas y Miguel [25], evidenciaron una aproximación compatible con lo observado, al señalar que los recursos personales vinculados a la resiliencia facilitan respuestas laborales más organizadas. La asociación identificada, respaldada por una Rho=0.415 y significancia estadística, sugiere que la capacidad para sostener esquemas de acción frente a la presión favorece conductas alineadas con deberes institucionales, aunque desde un enfoque centrado en afrontamiento más que en planificación operativa. En un sentido comparable, Torres y Villarroel [26], mostraron una correspondencia sustantiva con el comportamiento analizado, al resaltar que el empoderamiento estructural fortalece la apropiación de responsabilidades. El predominio del nivel medio de compromiso, reflejado en el 56.1%, junto con significancia estadística, permite inferir que contar con márgenes de decisión claros favorece la ejecución ordenada de acciones, reforzando prácticas coherentes con esquemas organizativos previamente establecidos.

En el análisis del **objetivo específico 4** se identificó que la capacidad de adaptación al cambio presentó una relación positiva considerable con el compromiso afectivo, sustentada por un coeficiente $r = 0.576$ y un $p < 0.05$. Esta asociación indicó que niveles elevados en dicha capacidad se vincularon con una adhesión emocional más sólida hacia las responsabilidades desempeñadas dentro del entorno institucional. De manera análoga, Torres y Villarroel [26], han evidenciado una correspondencia sustantiva con la tendencia analizada, al demostrar que el empoderamiento estructural se asocia directamente con el compromiso organizacional. Dicha relación fue

respaldada por un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$), complementándose con la distribución predominante del compromiso en nivel medio, representado por el 56.1%, lo que refuerza la idea de una vinculación emocional favorecida por entornos organizativos facilitadores. En un plano comparable, Tello [27], ha mostrado una afinidad consistente con el comportamiento observado, al identificar una asociación directa entre compromiso organizacional y desempeño laboral, confirmada mediante un $p < 0.05$. Este vínculo se ve reforzado por el predominio del desempeño en nivel alto, alcanzando el 78.3%, lo que sugiere que una ejecución funcional sostenida se acompaña de una adhesión afectiva más sólida hacia las responsabilidades profesionales.

El análisis del **objetivo específico 5** confirmó que la capacidad de adaptación al cambio mantuvo una relación positiva considerable con el compromiso de continuidad, respaldada por un coeficiente $r = 0.576$ y un $p < 0.05$. Este hallazgo señaló que quienes presentaron mayores niveles en dicha capacidad mostraron también una disposición más sólida para sostener su permanencia dentro de la estructura institucional. De manera equivalente, Tello [27], ha evidenciado una afinidad analítica con la tendencia observada, al demostrar que el compromiso organizacional mantiene una asociación directa con el desempeño laboral. Dicha relación fue respaldada por un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$), complementándose con el predominio del desempeño alto, representado por el 78.3%, lo cual sugiere que la estabilidad funcional favorece la decisión de permanecer dentro de una estructura organizativa. Bajo una lógica comparable, Vásquez [28], ha mostrado una convergencia interpretativa con el comportamiento analizado, al identificar una asociación directa entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional. Este vínculo se sustentó en un $p < 0.05$, reforzado por la proporción mayoritaria de niveles adecuados de gestión, reflejada en el 60%, lo que evidencia que prácticas organizativas consistentes influyen en la continuidad laboral del personal.

Los hallazgos del **objetivo específico 6** evidenciaron que la capacidad de adaptación al cambio presentó una relación positiva considerable con el compromiso normativo, expresada mediante un coeficiente $r = 0.649$ y un $p < 0.05$. Esto reflejó que quienes mostraron mayor habilidad para ajustarse a nuevas demandas exhibieron también un sentido más firme de responsabilidad moral hacia las obligaciones institucionales. De manera análoga, Laos [30], ha mostrado una correspondencia sustantiva con la tendencia analizada, al evidenciar que prácticas directivas consistentes fortalecen la adhesión a deberes institucionales. La influencia directa fue confirmada mediante un $p < 0.05$, y se complementa con la elevada proporción de percepciones favorables del compromiso, representada por 68.8%, lo que sugiere que entornos con conducción clara promueven una orientación normativa más estable en el desempeño cotidiano. Bajo una lógica comparable, Rayme [31], ha expuesto una convergencia analítica con el comportamiento observado, al identificar una relación directa entre capacitación laboral y compromiso organizacional, respaldada por $p < 0.05$ y una Rho = 0.618. Este vínculo se refuerza con la presencia de niveles

adecuados de capacitación en 53.8%, lo que indica que la adquisición sistemática de competencias favorece la internalización de obligaciones formales y el cumplimiento de normas.

V. Conclusiones

1. Los resultados permitieron establecer que la capacidad de adaptación mostró una relación positiva considerable con la responsabilidad organizacional ($r = 0.702$, $p < 0.05$). Esta asociación reflejó que, cuando el personal presentó niveles más altos en dicha capacidad, también registró respuestas superiores en los componentes vinculados con el cumplimiento interno, demostrando coherencia entre los dos constructos comparados.
2. El análisis evidenció que la dimensión capacidad mantuvo una relación positiva considerable con la responsabilidad organizacional ($r = 0.576$, $p < 0.05$). Este patrón indicó que los incrementos en la competencia individual evaluada se enlazaron con puntuaciones más favorables en los criterios organizativos, mostrando correspondencia entre ambos elementos.
3. La información procesada mostró que el estilo presentó una relación positiva considerable con la responsabilidad organizacional ($r = 0.718$, $p < 0.05$). Esta tendencia permitió afirmar que los valores superiores en la forma de actuación profesional se asociaron con mayores niveles en los indicadores institucionales, destacando una conexión sólida entre los dos componentes analizados.
4. El estudio permitió identificar que la estrategia mantuvo una relación positiva considerable con la responsabilidad organizacional ($r = 0.649$, $p < 0.05$). Bajo este comportamiento, se evidenció que los puntajes ascendentes en la planificación operativa individual se relacionaron directamente con mejores niveles en la dimensión organizativa correspondiente.
5. El procesamiento estadístico confirmó que la capacidad de adaptación al cambio tuvo una relación positiva considerable con el compromiso de continuidad ($r = 0.576$, $p < 0.05$). Esta asociación mostró que quienes registraron niveles superiores en dicha capacidad también expresaron una mayor disposición a mantenerse vinculados a las funciones institucionales.
6. Los resultados reflejaron que la capacidad de adaptación al cambio estuvo considerablemente relacionada con el compromiso normativo ($r = 0.718$, $p < 0.05$). Esta situación permitió reconocer que los valores más altos en la capacidad evaluada se correspondieron con un mayor sentido de obligación moral hacia la entidad.
7. El análisis final determinó que la capacidad de adaptación al cambio mantuvo una relación positiva considerable con el compromiso afectivo ($r = 0.649$, $p < 0.05$). Su asociación indicó que los incrementos en la disposición frente a los cambios se alinearon con un mayor vínculo emocional hacia la institución.

VI. Recomendaciones

1. Se sugiere que el MINSA fortalezca lineamientos orientados al desarrollo de competencias adaptativas, dado que la relación positiva encontrada con la responsabilidad institucional evidenció que dicho fortalecimiento puede favorecer respuestas laborales más estables. Impulsar programas de actualización continua permitiría consolidar prácticas coherentes frente a entornos cambiantes y mejorar la articulación interna del personal asistencial.
2. Conviene que el MINSA priorice acciones formativas que refuercen la capacidad profesional analizada, ya que su asociación moderada con la dimensión organizativa mostró que los incrementos en dicha competencia repercuten en un desempeño más alineado con la estructura institucional. Implementar capacitaciones específicas contribuiría a consolidar mecanismos de actuación consistentes y a mejorar la eficiencia funcional en los servicios.
3. Es pertinente que el MINSA desarrolle estrategias de fortalecimiento del estilo profesional, dado que su relación fuerte con la responsabilidad institucional indicó que elevar esta dimensión podría mejorar la coherencia del desempeño. La creación de programas de acompañamiento y retroalimentación permitiría reforzar prácticas laborales estables, promoviendo entornos más organizados y alineados con los estándares del sector.
4. Se recomienda que el MINSA impulse acciones dirigidas a optimizar la estrategia aplicada por el personal, considerando la relación considerable hallada con la dimensión organizacional. Implementar lineamientos que fomenten planificación individual más estructurada permitiría fortalecer la ejecución de tareas y mejorar la articulación interna, favoreciendo un funcionamiento más uniforme en los servicios asistenciales.
5. Resulta conveniente que el MINSA incorpore programas orientados a reforzar la capacidad adaptativa, debido a su asociación moderada con el compromiso de continuidad. Al consolidar esta competencia, se favorecería una permanencia más estable del personal en sus funciones, reduciendo fluctuaciones y asegurando la sostenibilidad de los servicios en contextos exigentes o cambiantes.
6. Se sugiere que el MINSA promueva intervenciones que fortalezcan la capacidad adaptativa, puesto que su relación fuerte con el compromiso normativo mostró que elevar esta dimensión favorece mayor alineación con las obligaciones institucionales. Implementar actividades formativas y espacios de reflexión contribuiría a reforzar el sentido de corresponsabilidad y la adherencia a los marcos normativos del sector salud.
7. Conviene que el MINSA desarrolle acciones destinadas a fortalecer las competencias adaptativas debido a su relación moderada con el compromiso afectivo. Al potenciar esta capacidad, es posible mejorar el vínculo emocional del personal con su institución,

favoreciendo mayor estabilidad, identificación profesional y disposición para afrontar procesos internos con mayor cohesión y firmeza.

VII. Referencias bibliográficas

1. Kwame A, Petrucka P. Understanding patients' decision to leave hospital care in Ghana: clinical cases and underlying determinants. BMC Nurs [Internet]. el 29 de noviembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];23(1):867–97. Disponible en: 10.1186/s12912-024-02469-9
2. Atapaucar M. Compromiso organizacional y calidad de atención en enfermeras de una entidad publica del sector salud - Cusco, 2023 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 21 de febrero de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123411/Atapaucar_CMO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Adeleke O, Olasinde Y, Folaranmi O, Ayuba Y, Agelebe E, Rufai M, et al. A qualitative enquiry into lived experience and coping strategies of undergraduates with sickle cell disease in Nigeria. BMC Public Health [Internet]. el 5 de diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];24(1):3388–99. Disponible en: 10.1186/s12889-024-20927-6
4. Tinoco C. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 26 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95714/Tinoco_GCJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
5. Jovy F, Stead S, Salge T, Sander J, Diehl A, Antons D. Forecasting the future of smart hospitals: findings from a real-time delphi study. BMC Health Serv Res [Internet]. el 18 de noviembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];24(1):1421–39. Disponible en: 10.1186/s12913-024-11895-z
6. Keramatikerman M, Varaei S, Vaezi M, Sayadi L. Peer support-based online education, burden of care and quality of life among family caregivers of patients with leukaemia: non-randomised clinical trial. BMJ Support Palliat Care [Internet]. diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];14(3):2827–35. Disponible en: 10.1136/spcare-2023-004610
7. Ibrahim R, Shaker R. Work-Life Imbalance in Mosul's Female Nursing Workforce. Croatian nursing journal [Internet]. el 24 de diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];8(2):141–51. Disponible en: 10.24141/2/8/2/7
8. Lee S, Ahn B, Yu M. Educational needs for nursing manager competency in Korean hospitals: multi-center cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. el 18 de diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];23(1):918–64. Disponible en: 10.1186/s12912-024-02585-6
9. Carroll R, De Vries K, Goodman C, Brown J. Health care assistant and registered nurse dyads, working together and apart – a qualitative study. BMC Nurs [Internet]. el 30 de

diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];23(1):954–69. Disponible en: 10.1186/s12912-024-02619-z

10. Moratalla M, Marcilla I, Berlanga C, Perez A, Garcia- M., Martinez M. Perceptions of Long COVID Patients Regarding Health Assistance: Insights from a Qualitative Study in Spain. Nurs Rep [Internet]. el 4 de noviembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];14(4):3361–77. Disponible en: 10.3390/nursrep14040243
11. Liu Q, Gai Y, Bo X, Guo X, Liu S. Work experience of special workers returning to work after the public health emergency: taking ICU nurses who have been infected with COVID-19 as example†. Frontiers of Nursing [Internet]. el 1 de diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];11(4):379–86. Disponible en: 10.2478/fon-2024-0042
12. Siebeck O, Hoving C. Characteristics of a Successful Nurse Peer Champion in the Implementation of Innovative Digital Technologies in Hospitals: A Qualitative Study. PEC Innovation [Internet]. diciembre de 2024 [citado el 28 de marzo de 2025];5(1):100339–69. Disponible en: 10.1016/j.pecinn.2024.100339
13. Condori I. Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100934/Condori_AI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
14. Lugo E. Empoderamiento en la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería, en Contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 26 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71671/Lugo_OEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Huamani L. Gestión administrativa y compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 21 de febrero de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120448
16. Salazar J. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de Ica, 2023 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2024 [citado el 26 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/153999/Salazar_CJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Vasquez S. Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de salud de una microred en Ica, 2022 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 21 de febrero de 2025]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110703/Vasquez_OSMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Correa C, Guanoluisa E, Nieto E, Montes E, Loor J. Experiencias de Adaptación y Cambio en el Proceso de Aprendizaje Durante la Pandemia para Estudiantes de Enfermería en Internado Rotativo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2024 [citado el 13 de marzo de 2025];8(4):1–16. Disponible en: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13241
19. Sepúlveda M, Vargas D, Herrera S. Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. . Revista cuidado y ocupación humana [Internet]. 2022 [citado el 13 de marzo de 2025];11(11):37–43. Disponible en: https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/coh/article/view/2491/3073
20. Chávez M. Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: http://www.htmc.gob.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/154/1/AN%c3%81LISIS%20DEL%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20RELACI%c3%93N%20A%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20PROFESIONALES%20DEL%20%c3%81REA%20DE%20ANESTESIOLOG%c3%8dA%20DEL%20HOSPITAL%20TEODORO%20MALDONADO%20CARBO.pdf
21. Calderón C. Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía [Internet]. 2022 [citado el 14 de marzo de 2025];7(13):1–9. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882022000100042
22. Peña L, Martínez B, Méndez A. Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). RevSalJal [Internet]. 2021 [citado el 13 de marzo de 2025];1(1):1–6. Disponible en: https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf
23. Gonzales J, Guerrero D. Adaptación de estudiantes de enfermería al contexto universitario durante la pandemia de la covid - 19. Universidad Nacional Lambayeque 2023 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12823
24. Atapaucar M. Compromiso organizacional y calidad de atención en enfermeras de una entidad publica del sector salud - Cusco, 2023 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123411/Atapaucar_CMO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Salas R, Miguel R. Resiliencia y compromiso organizacional en enfermeras de la micro red de Salud El Tambo; 2022 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Peruana Los Andes; 2023 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6781/T037_71723928-48396868_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
26. Villarroel C, Torres J. Empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94785/Torres_VJS-Villarroel_BCL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
27. Tello E. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57935/Tello_FEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Vasquez S. Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de salud de una microred en Ica, 2022 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110703
29. Espinoza M. Estrés laboral y compromiso organizacional en los enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia en un Hospital Regional, Ica 2023 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/41da0622-1e32-4da7-ac4e-af07141545d7
30. Laos C. El liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las Enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza -Essalud-Ica-2020 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2022 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unica.edu.pe/items/046641c4-b0e0-4bf0-ad50-dd4b641d1ac1
31. Rayme J. Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021 [Internet] [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 13 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74616/Rayme_MJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Lazaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica, diciembre 2020 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 26 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1104?mode=full

33. Villanueva F. Metodología de la investigación [Internet]. Editorial KLIK; 2022 [citado el 21 de agosto de 2024]. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pdf&ots=WHFM5ILIkt&sig=GmZLcBbnG1mwJN5ukvLnzNIHImM#v=onepage&q&f=false

34. Medina M, Rojas R, Bustamante W. Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación [Internet] [Informe técnico]. [México]: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado el 2 de septiembre de 2025]. Disponible en: https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1

35. Montes Y, Barros C, Castillo S. Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. Rev Cienc Soc [Internet]. 2022 [citado el 2 de septiembre de 2025];28(2):1–12. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/280/28070565025/28070565025.pdf

36. Barquero W. Análisis de prisma como metodología para revisión sistemática: Una aproximación general. Saúde em Redes [Internet]. el 8 de julio de 2022 [citado el 2 de septiembre de 2025];8(1):339–60. Disponible en: https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p339-360

37. López J, Ramírez M, Bellido M, Aguilar B, Román L. Proceso de afrontamiento y adaptación del personal de salud en un Hospital Rural bajo el modelo de Callista Roy. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. el 21 de abril de 2023 [citado el 14 de marzo de 2025];7(2):3953–66. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5620

38. Muñoz D, Vázquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un Hospital General. Revista ene de enfermería [Internet]. 2022 [citado el 14 de marzo de 2025];16(2):1–12. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf

39. Lázaro P, Torres J, Jimenez M, Hernández A. Atención de Enfermería a una Persona con trastorno Afectivo Bipolar, Episodio Maniaco con Síntomas Psicóticos Basada en el Modelo de Adaptación de Callista Roy. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar

[Internet]. el 31 de julio de 2024 [citado el 11 de septiembre de 2024];8(3):11042–58. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.12264

40. Rojas A, Guarate Y. Teoría de Dorothea Orem en un paciente con enfermedad renal crónica: relatos de vida. Ibero-American Journal of Health Science Research [Internet]. el 20 de junio de 2025 [citado el 14 de agosto de 2025];5(1):495–503. Disponible en: https://doi.org/10.56183/iberojhr.v5i1.754

VIII. Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos

Capacidad de adaptación al cambio y responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

El estudio tiene como finalidad Determinar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Capacidad					
1	¿En qué grado consideras que la redistribución de responsabilidades mejora la eficiencia en el desempeño laboral?					
2	¿Hasta qué punto coincides en que la implementación de nuevas directrices asistenciales optimiza la ejecución de las actividades diarias?					
3	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la rotación entre áreas contribuye a mejorar la calidad en la atención brindada?					
4	¿Qué tan conforme estás con que la actualización constante de los procedimientos clínicos fortalece la toma de decisiones?					
5	¿En qué medida aceptas que la asignación de tareas fuera del rol habitual favorece la coordinación del equipo?					
	Estilo					
6	¿En qué proporción compartes la idea de que enfrentar imprevistos con actitud positiva mejora la resolución de problemas?					
7	¿Qué tan de acuerdo estás con que mantener una metodología organizada permite optimizar el rendimiento en el trabajo diario?					
8	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la flexibilidad ante los cambios facilita la adaptación a nuevas condiciones laborales?					
9	¿Hasta qué nivel coincides con que establecer prioridades de manera efectiva contribuye a una mejor gestión del tiempo?					
10	¿En qué grado concuerdas con que afrontar desafíos con disposición proactiva favorece un ambiente laboral más dinámico?					
	Estrategia					
11	¿Hasta qué punto avalas que mantener el control emocional en situaciones críticas mejora la capacidad de respuesta?					
12	¿En qué medida aceptas que el aprendizaje continuo permite una mejor adaptación a los protocolos institucionales?					

13	¿Qué tan conforme estás con que emplear técnicas de relajación ayuda a afrontar mejor la carga laboral?					
14	¿En qué grado consideras que actualizarse en procedimientos clínicos facilita la implementación de nuevas estrategias asistenciales?					
15	¿Hasta qué punto coincides en que mantener un equilibrio emocional fortalece el desempeño profesional en entornos exigentes?					

RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	¿Qué tanto concordarías con que sentirse identificado con la institución refuerza el compromiso con la calidad del servicio?					
2	¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que recibir reconocimiento laboral incrementa la motivación en el trabajo diario?					
3	¿En qué medida aceptas que fortalecer el sentido de pertenencia mejora la integración dentro del equipo de trabajo?					
4	¿Hasta qué punto coincides con que contar con oportunidades de desarrollo profesional potencia la satisfacción en el ejercicio laboral?					
5	¿Qué nivel de conformidad tienes con que una cultura organizacional positiva incentiva la permanencia dentro de la institución?					
	Compromiso de continuidad					
6	¿En qué proporción admites que contar con estabilidad laboral fortalece el sentido de permanencia en la institución?					
7	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que acceder a planes de desarrollo profesional fomenta la proyección a largo plazo en la institución?					
8	¿Qué tan de acuerdo estás con que un ambiente de trabajo positivo influye en la decisión de continuar en el mismo servicio?					
9	¿En qué medida estás de acuerdo con que la posibilidad de ascensos internos motiva a permanecer dentro de la organización?					
10	¿Hasta qué nivel coincides con que el respaldo institucional en situaciones laborales adversas refuerza el compromiso de continuidad?					
	Compromiso normativo					
11	¿Hasta qué punto coincides en que respetar los protocolos internos fortalece la armonía dentro del equipo de trabajo?					
12	¿En qué grado concuerdas con que actuar con ética y responsabilidad refuerza el compromiso con la institución?					
13	¿Qué tanto apruebas la idea de que una comunicación clara y efectiva mejora la cooperación en el entorno laboral?					
14	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la transparencia en la gestión institucional fomenta la confianza del equipo de trabajo?					
15	¿En qué medida aceptas que seguir las normativas establecidas contribuye al desarrollo de un ambiente laboral estable?					

Gracias por su participación

Anexo 2 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo_____

Con DNI_____, a través del presente documento manifiesto estar informado sobre la naturaleza, los riesgos, beneficios, procedimientos y confidencialidad, que se realizarán en el desarrollo de la investigación, dando mi consentimiento voluntario para ser participe en la investigación. Asimismo, estoy consciente de que en la investigación titulada "Capacidad de adaptación al cambio y responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público" ejecutada por el **Bach**iller María Paz De La Via Vásquez, egresado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga; no percibiré beneficio económico alguno; pero sí me informará de los resultados de la investigación.

Fecha: _____ de _____ del 2025

Nombres y apellidos del pcte ó encuestado: __

Firma del paciente ó encuestado

Huella digital

REVOCATORIA

Fecha: _____ de _____ del 2025

Nombres y apellidos del paciente o encuestado: __

Firma del paciente o encuestado:

Huella digital

Anexo 3 Declaración jurada de trabajo inédito

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, MARÍA PAZ DE LA VIA VÁSQUEZ identificada con DNI N° **70083544**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **ENFERMERÍA** Escuela Profesional de **ENFERMERÍA** declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, marzo del 2025

Bach. **MARÍA PAZ DE LA VIA VÁSQUEZ**

Anexo 4 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1**	**Tipo de investigación** Tipo básica **Enfoque de investigación** Cuantitativo **Nivel de investigación:** Nivel relacional **Diseño de la investigación:** Diseño no experimental **Población y muestra** **Población:** 112 licenciadas de enfermería **Muestra:** 87 licenciadas de enfermería **Tipo de muestra:** probabilística **Muestreo:** Aleatorio simple **Técnica de recolección de datos** Encuesta **Instrumento** Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público ?	Determinar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.	Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.	Capacidad de adaptación al cambio	
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	**Dimensiones**	
• ¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público? • ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público? • ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el	• Identificar la relación entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público • Identificar la relación entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público • Identificar la relación entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público • Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público • Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público	• Ha1: Existe relación significativa entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. • Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión capacidad y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. • Ha2: Existe relación significativa entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. • Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión estilo y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. • Ha3: Existe relación significativa entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público.	Capacidad Estilo Estrategia **Variable 2** Responsabilidad organizacional **Dimensiones** Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	

personal de enfermería de un hospital público? • ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público?	• Identificar la relación entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público	• Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión estrategia y la responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. • Ha4: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público. • Ho4: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso afectivo en el personal de enfermería de un hospital público. • Ha5: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público. • Ho5: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de enfermería de un hospital público. • Ha6: Existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el personal de enfermería de un hospital público. • Ho6: No existe relación significativa entre la capacidad de adaptación al cambio y la dimensión compromiso normativo en el	

personal de enfermería de un hospital público.

Anexo 5 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable 1: Capacidad de adaptación al cambio	Hace referencia a la facultad que tienen los individuos o grupos de trabajo dentro de una determinada organizacional con la finalidad de que puedan ajustarse hacia las modificaciones de su entorno laboral, procesos o estructuras [37].	En base a las dimensiones planteadas por Callista Roy, del instrumento Coping Adaptation Processing Scale (CAPS), se valoró la capacidad, estilo y estrategia, en cuanto a la capacidad de adaptación al cambio.	Capacidad	Flexibilidad en funciones Adaptabilidad a protocolos	Ordinal	Cuestionario
			Estilo	Modo de afrontamiento Patrón de desempeño		
			Estrategia	Gestión del estrés Aplicación de conocimientos		
Variable 2: Responsabilidad organizacional	Se entiende como un conjunto de principios y acciones que se encargan de regular la conducta ética y profesional que un colaborador tiene dentro de una empresa, permitiendo que se aseguren las normas laborales, compromisos sociales y criterios de sostenibilidad [38].	En referencia con el compromiso Organizacional de Meyer y Allen, se valoró de acuerdo con el compromiso afectivo, continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Vinculación con la institución Satisfacción profesional	Ordinal	Cuestionario
			Compromiso de continuidad	Permanencia en el servicio Expectativas laborales futuras		
			Compromiso normativo	Cumplimiento de relaciones Lealtad a la organización		

Anexo 6 Ficha técnica de instrumento

Variable: Capacidad de adaptación al cambio

Entidad de publicación: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar

Autor López J, Ramírez M, Bellido M, Aguilar B, Román L.

Año: 2023

Lugar: México

Título: Proceso de afrontamiento y adaptación del personal de salud en un Hospital Rural bajo el modelo de Callista Roy

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Docentes de la Universidad de Sotavento

Link: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5620

Variable: Responsabilidad organizacional

Entidad de publicación: Revista ene de enfermería

Autor: Muñoz D, Vázquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J, et al.

Año: 2022

Lugar: México

Título: Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un Hospital General

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Docentes de la Universidad Autónoma de Aguascalientes

Link: https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf

Anexo 7 Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	2	3	1	1	3	4	1	4	3	5	1	2	2	1	5	3	4	1	2	4	3	2	4	2	3	5	5	2	3	1
2	5	2	5	3	4	3	3	5	1	1	2	4	5	3	3	3	1	4	3	4	1	4	3	1	2	2	1	1	3	1
3	5	3	5	3	4	4	4	3	2	1	3	5	3	5	3	3	1	1	1	4	4	5	5	4	2	2	4	1	1	2
4	5	2	5	4	1	1	2	2	2	2	2	5	5	4	4	1	5	3	2	4	2	4	4	1	5	3	3	5	2	3
5	4	2	3	5	1	5	2	3	3	1	1	2	4	5	3	4	1	5	1	4	3	5	2	1	4	1	4	2	3	5
6	4	5	3	1	5	5	1	3	1	4	1	3	1	1	1	3	1	1	3	5	5	3	5	2	2	5	2	3	1	1
7	5	2	4	5	1	1	1	4	4	3	5	2	1	1	3	4	1	2	4	4	1	1	2	3	3	5	3	4	2	1
8	4	3	2	3	3	4	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	5	2	3	5	2	2	5	1	5	4	4	2	3
9	5	2	5	5	3	2	4	1	2	1	3	5	3	5	5	3	2	2	3	4	4	3	4	4	1	2	2	4	3	3
10	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
11	3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1
12	2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1
13	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3
15	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2
16	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2
17	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4
18	3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
19	3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4
22	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3
26	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
27	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4
29	3	2	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3
30	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
31	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4
32	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4
33	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3
34	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	3
35	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3
36	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2
37	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2
38	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1
39	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1
40	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2
41	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1
42	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
43	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1
44	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1
45	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3
46	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
47	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2
48	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2
49	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
50	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3
51	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2
52	2	1	3	2	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
53	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1
54	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
55	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3
56	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1
57	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
58	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
59	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2
60	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3
61	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1
62	1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
63	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2
64	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2
65	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4
66	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2
67	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3
68	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3
69	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2
70	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4
71	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3
72	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3
73	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4
74	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	3
75	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4
76	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2
77	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3
78	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
79	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
80	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4
81	3	2	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3
82	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
83	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4
84	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4
85	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3
86	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	3
87	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3

Anexo 8 Base de datos prueba piloto

VARIABLE 1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	2	2	3	4	1	1	2	2	4	1	3	4	4	3	3	39.00
2	4	3	3	4	1	3	4	1	4	3	2	1	3	1	4	41.00
3	3	4	2	1	3	4	4	1	3	2	4	4	2	3	4	44.00
4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	51.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	3	3	2	27.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00
7	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	27.00
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	40.00
9	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	39.00
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42.00
Varianzas	0.76	1.05	0.84	1.05	1.25	1.01	0.81	1.01	0.69	0.85	0.81	0.96	0.56	0.85	0.69	50.45

K (Número de items)	15.000
Vi varianza por item	13.190
Vt (varianza total)	50.450
Alfa	0.791

VARIABLE 2

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	3	1	1	3	4	2	1	3	3	1	3	1	2	1	4	33.00
2	3	2	1	1	4	2	4	2	2	4	4	4	1	3	2	39.00
3	3	3	4	1	4	3	1	4	1	2	3	4	2	1	3	39.00
4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	43.00
5	3	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	44.00
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00
7	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	32.00
8	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	24.00
9	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	41.00
10	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	41.00
Varianzas	0.21	0.69	0.89	1.44	1.16	0.41	1.04	0.20	0.61	1.04	0.64	1.09	0.45	0.76	0.96	38.69

K (Número de items)	15.000
Vi varianza por item	11.590
Vt (varianza total)	38.690
Alfa	0.750

AMBAS VARIABLES

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	2	2	3	4	1	1	2	2	4	1	3	4	4	3	3	3	1	1	3	4	2	1	3	3	1	3	1	2	1	4	72.00
2	4	3	3	4	1	3	4	1	4	3	2	1	3	1	4	3	2	1	1	4	2	4	2	2	4	4	4	1	3	2	80.00
3	3	4	2	1	3	4	4	1	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	1	4	3	1	4	1	2	3	4	2	1	3	83.00
4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	94.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	71.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90.00
7	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	59.00
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	64.00
9	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	80.00
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	83.00
Varianzas	0.76	1.05	0.84	1.05	1.25	1.01	0.81	1.01	0.69	0.85	0.81	0.96	0.56	0.85	0.69	0.21	0.69	0.89	1.44	1.16	0.41	1.04	0.20	0.61	1.04	0.64	1.09	0.45	0.76	0.96	109.84

K (Número de items)	30.000
Vi varianza por item	24.780
Vt (varianza total)	109.840
Alfa	0.801

Anexo 9 Tamaño muestral

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N=población total = 112

Zα=Nivel de confianza del 95%= 1.96

p=proporción esperada= 50%= 0.5

q=1-p = 1 – 0.5 = 0.5

d = margen de error o de precisión=5%=0.05

n = muestra = 87

Anexo 10 Procesamiento por pregunta

Tabla 17. ¿En qué grado consideras que la redistribución de responsabilidades mejora la eficiencia en el desempeño laboral?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	16.1%
En desacuerdo	24	27.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	34.5%
De acuerdo	13	14.9%
Totalmente de acuerdo	6	6.9%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La información evidenció que el 34.5% se mantuvo neutral frente a la afirmación, lo que reflejó una postura de indecisión en una proporción considerable del personal de enfermería. Seguidamente, el 27.6% manifestó estar en desacuerdo, mientras que el 16.1% indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que significó que más de cuatro de cada diez licenciados (as) no percibieron beneficios claros en la redistribución de tareas. En menor medida, el 14.9% estuvo de acuerdo y un 6.9% totalmente de acuerdo, mostrando una percepción positiva minoritaria. Este panorama dejó en evidencia que predominó una postura de indiferencia, seguida de una tendencia de rechazo que reflejó escepticismo frente a la eficiencia atribuida a la redistribución de funciones. El bajo nivel de aceptación planteó la necesidad de revisar los mecanismos de reasignación de tareas, con el fin de generar mayor confianza y efectividad en los equipos de trabajo.

Tabla 18. ¿Hasta qué punto coincides en que la implementación de nuevas directrices asistenciales optimiza la ejecución de las actividades diarias?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	18.4%
En desacuerdo	30	34.5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	33.3%
De acuerdo	11	12.6%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Se encontró que el 34.5% de los licenciados (as) manifestó estar en desacuerdo, mientras que un 18.4% se mostró totalmente en desacuerdo, lo que indicó que más de la mitad expresó rechazo a la afirmación. En contraste, el 33.3% adoptó una posición neutral, lo que señaló la existencia de dudas en torno a los beneficios de las nuevas directrices. Asimismo, un 12.6% estuvo de acuerdo y solo un 1.1% totalmente de acuerdo, reflejando un nivel muy bajo de aceptación. La distribución general permitió observar que predominó una percepción negativa, acompañada de una proporción importante de indiferencia. La escasa aprobación de los cambios propuestos mostró que gran parte del personal de enfermería no reconoció una relación directa entre las nuevas directrices y la optimización de las actividades diarias. Esto sugirió la necesidad de fortalecer

procesos comunicativos y de capacitación para que los trabajadores logren valorar la importancia de dichas modificaciones.

Tabla 19. ¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la rotación entre áreas contribuye a mejorar la calidad en la atención brindada?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	14.9%
En desacuerdo	23	26.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	29.9%
De acuerdo	21	24.1%
Totalmente de acuerdo	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados evidenciaron que el 29.9% de los licenciados (as) adoptó una postura neutral, reflejando dudas respecto a la afirmación. En segundo lugar, el 26.4% expresó desacuerdo y el 14.9% indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que en conjunto mostró que más de cuatro de cada diez licenciados (as) no reconocieron mejoras en la calidad al rotar entre áreas. Por otro lado, el 24.1% se mostró de acuerdo y solo un 4.6% totalmente de acuerdo, representando percepciones positivas, aunque minoritarias. Esta distribución permitió identificar que predominó la indecisión y el escepticismo, acompañados por un sector reducido que valoró la rotación como mecanismo de fortalecimiento en la atención. El panorama planteó la necesidad de considerar con mayor profundidad los beneficios de este tipo de prácticas y de establecer procesos de comunicación más claros para que los licenciados (as) logren percibir la importancia de diversificar funciones y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.

Tabla 20. ¿Qué tan conforme estás con que la actualización constante de los procedimientos clínicos fortalece la toma de decisiones?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	14.9%
En desacuerdo	21	24.1%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	40.2%
De acuerdo	14	16.1%
Totalmente de acuerdo	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis mostró que el 40.2% de los licenciados (as) se ubicó en la categoría neutral, lo que significó que una proporción considerable no expresó ni aceptación ni rechazo frente a la afirmación. Seguidamente, el 24.1% manifestó desacuerdo y el 14.9% total desacuerdo, lo que en conjunto representó más de un tercio de opiniones negativas. En contraste, un 16.1% se mostró de acuerdo y un 4.6% totalmente de acuerdo, evidenciando percepciones positivas minoritarias. Esta distribución reflejó que las posturas indiferentes y negativas fueron predominantes, lo que sugirió que la actualización constante de procedimientos aún no se reconoció de manera plena como un recurso para fortalecer la toma de decisiones. La baja proporción de respuestas

favorables puso de manifiesto la necesidad de reforzar capacitaciones y espacios de actualización, con el objetivo de generar mayor confianza en la utilidad de dichos cambios para la práctica profesional cotidiana.

Tabla 21. ¿En qué medida aceptas que la asignación de tareas fuera del rol habitual favorece la coordinación del equipo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	13.8%
En desacuerdo	22	25.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	37.9%
De acuerdo	19	21.8%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos señalaron que el 37.9% de los licenciados (as) permaneció en una posición neutral, lo que reflejó que una proporción amplia no tomó postura frente al planteamiento. A su vez, el 25.3% expresó desacuerdo y el 13.8% total desacuerdo, lo que evidenció que más de un tercio del personal de enfermería percibió poca relación entre la asignación de tareas distintas y la coordinación de equipo. En contraste, un 21.8% estuvo de acuerdo y un 1.1% totalmente de acuerdo, representando un grupo reducido con percepciones positivas. Estos resultados mostraron que predominó la indiferencia, seguida de una tendencia negativa, con un nivel bajo de aceptación en la afirmación. La escasa aprobación demostró que los licenciados (as) no identificaron de manera clara la utilidad de esta práctica para fortalecer la coordinación. Por ello, se sugiere que es necesario revisar la manera en que se comunica y aplica esta estrategia, con el fin de promover mayor cohesión y confianza entre los equipos.

Tabla 22. ¿En qué proporción compartes la idea de que enfrentar imprevistos con actitud positiva mejora la resolución de problemas?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	14.9%
En desacuerdo	25	28.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	33.3%
De acuerdo	17	19.5%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El procesamiento evidenció que el 33.3% de los licenciados (as) optó por una posición neutral, lo que indicó la existencia de dudas frente a la afirmación. En segundo lugar, el 28.7% manifestó desacuerdo y el 14.9% total desacuerdo, lo que significó que más de cuatro de cada diez licenciados (as) no asociaron directamente una actitud positiva ante imprevistos con una mejor resolución de problemas. Por otro lado, el 19.5% se mostró de acuerdo y un 3.4% totalmente de acuerdo, revelando percepciones favorables limitadas. Esta distribución demostró que las posturas indiferentes y negativas predominaron sobre las respuestas favorables. El bajo nivel de aceptación

señaló que, aunque la actitud positiva puede considerarse un factor clave, aún no fue reconocida ampliamente dentro del entorno laboral. La situación evidenció la necesidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de la disposición proactiva para enfrentar imprevistos y mejorar la resolución efectiva de situaciones críticas.

Tabla 23. ¿Qué tan de acuerdo estás con que mantener una metodología organizada permite optimizar el rendimiento en el trabajo diario?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	16.1%
En desacuerdo	29	33.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	35.6%
De acuerdo	13	14.9%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados señalaron que el 35.6% del personal de enfermería se mantuvo en la categoría neutral, lo que mostró que una proporción relevante no definió una posición clara frente a la afirmación. En paralelo, el 33.3% indicó desacuerdo y el 16.1% total desacuerdo, lo que significó que más de la mitad del personal de enfermería no relacionó la metodología organizada con una mejora del rendimiento. En contraste, el 14.9% expresó estar de acuerdo, mientras que no se registraron casos en la categoría de totalmente de acuerdo, reflejando una aceptación mínima. La predominancia de respuestas negativas y neutras puso en evidencia que no se reconoció de manera amplia el valor de una organización metodológica en el desempeño diario. Esta distribución reafirmó la necesidad de promover capacitaciones y prácticas orientadas a la organización sistemática del trabajo, con el propósito de mejorar el rendimiento colectivo y fomentar una cultura de planificación más sólida entre los licenciados (as).

Tabla 24. ¿Cómo evalúas tu conformidad con que la flexibilidad ante los cambios facilita la adaptación a nuevas condiciones laborales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	18	20.7%
En desacuerdo	17	19.5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	23.0%
De acuerdo	31	35.6%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados evidenciaron que el 35.6% de los licenciados (as) se mostró de acuerdo con que la flexibilidad favoreció la adaptación, lo que indicó una aceptación mayoritaria frente a esta afirmación. De manera complementaria, el 23.0% adoptó una postura neutral, reflejando cierta indecisión en una proporción considerable. En contraste, el 19.5% manifestó desacuerdo y el 20.7% total desacuerdo, lo que en conjunto representó más de un tercio de respuestas negativas. Apenas un 1.1% señaló estar totalmente de acuerdo, lo que reflejó una aprobación reducida en la

escala más alta. Esta distribución reveló que predominó el acuerdo, aunque acompañado de una proporción significativa de posturas en contra y neutrales. El panorama evidenció que la flexibilidad fue valorada como un factor importante, aunque no de manera unánime, lo que planteó la necesidad de reforzar prácticas institucionales que faciliten la adaptación a nuevas condiciones laborales y promuevan mayor cohesión en los equipos frente a escenarios cambiantes.

Tabla 25. ¿Hasta qué nivel coincides con que establecer prioridades de manera efectiva contribuye a una mejor gestión del tiempo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	11.5%
En desacuerdo	23	26.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	37	42.5%
De acuerdo	17	19.5%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis indicó que el 42.5% de los licenciados (as) se posicionó de manera neutral, lo que reflejó un alto nivel de indecisión sobre la relación entre establecer prioridades y gestionar mejor el tiempo. Por su parte, el 26.4% manifestó desacuerdo y el 11.5% total desacuerdo, sumando más de un tercio de opiniones negativas. En contraste, el 19.5% se mostró de acuerdo, mientras que no se registraron casos en la categoría de totalmente de acuerdo. Este escenario mostró que, aunque existieron percepciones positivas, fueron minoritarias frente a la indecisión y el rechazo. La predominancia de posturas neutrales y negativas evidenció que no se logró consolidar la idea de que establecer prioridades contribuye directamente a la gestión del tiempo. Esta situación puso de relieve la necesidad de implementar capacitaciones y estrategias orientadas a fortalecer la planificación laboral, con el fin de que los licenciados (as) reconozcan los beneficios de ordenar tareas y administrar mejor sus actividades cotidianas.

Tabla 26. ¿En qué grado concuerdas con que afrontar desafíos con disposición proactiva favorece un ambiente laboral más dinámico?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	18.4%
En desacuerdo	30	34.5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	26.4%
De acuerdo	17	19.5%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 34.5% del personal de enfermería expresó desacuerdo, mientras que el 18.4% manifestó estar totalmente en desacuerdo, lo que evidenció que más de la mitad adoptó una postura negativa frente a la afirmación. En contraste, el 26.4% se mantuvo neutral, lo que mostró que una proporción significativa no asumió una posición definida. Por otra parte, el 19.5%

señaló estar de acuerdo y un 1.1% totalmente de acuerdo, representando percepciones favorables pero minoritarias. Esta distribución dejó en claro que predominó la resistencia o indiferencia frente a la idea de que la disposición proactiva mejora el ambiente laboral. Los resultados sugirieron que la proactividad no fue percibida de manera uniforme como un factor clave para dinamizar el entorno, lo que planteó la necesidad de generar espacios de sensibilización y motivación que promuevan la iniciativa personal de enfermería como un recurso valioso para mejorar la convivencia y productividad de los equipos.

Tabla 27. ¿Hasta qué punto avalas que mantener el control emocional en situaciones críticas mejora la capacidad de respuesta?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	17.2%
En desacuerdo	28	32.2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	28.7%
De acuerdo	18	20.7%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis mostró que el 32.2% de los licenciados (as) expresó desacuerdo y el 17.2% total desacuerdo, lo que evidenció que casi la mitad del personal de enfermería no reconoció una relación directa entre el control emocional y la mejora de la capacidad de respuesta. En paralelo, el 28.7% se mantuvo neutral, lo que reflejó la presencia de dudas entre una proporción considerable. En contraste, el 20.7% estuvo de acuerdo y solo un 1.1% totalmente de acuerdo, representando opiniones favorables pero reducidas. Esta distribución indicó que las percepciones negativas y neutrales fueron predominantes, limitando la aceptación de esta práctica como una estrategia valiosa. Los resultados plantearon la necesidad de fortalecer procesos de formación y acompañamiento que permitan desarrollar competencias emocionales en los equipos de trabajo. Ello con el propósito de que los licenciados (as) logren comprender que mantener estabilidad emocional en situaciones críticas puede convertirse en un recurso fundamental para optimizar la capacidad de respuesta.

Tabla 28. ¿En qué medida aceptas que el aprendizaje continuo permite una mejor adaptación a los protocolos institucionales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	11.5%
En desacuerdo	28	32.2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	35.6%
De acuerdo	14	16.1%
Totalmente de acuerdo	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados evidenciaron que el 35.6% del personal de enfermería se mantuvo en la categoría neutral, lo que reflejó que una parte importante no expresó una postura clara sobre la afirmación.

A la par, el 32.2% manifestó desacuerdo y el 11.5% total desacuerdo, lo que representó más de cuatro de cada diez opiniones negativas. En contraste, el 16.1% indicó estar de acuerdo y el 4.6% totalmente de acuerdo, lo que mostró un grupo reducido con percepciones positivas. La distribución general reveló que predominó la indecisión, seguida de posturas en contra, mientras que las respuestas favorables fueron minoritarias. Este escenario evidenció que gran parte del personal no reconoció plenamente al aprendizaje continuo como un recurso para mejorar la adaptación a protocolos institucionales. La situación planteó la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación y actualización permanente, con el fin de que los licenciados (as) logren valorar de manera más amplia el rol del aprendizaje constante en su desempeño.

Tabla 29. ¿Qué tan conforme estás con que emplear técnicas de relajación ayuda a afrontar mejor la carga laboral?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	16.1%
En desacuerdo	31	35.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	21.8%
De acuerdo	21	24.1%
Totalmente de acuerdo	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 35.6% de los licenciados (as) manifestó estar en desacuerdo con que el uso de técnicas de relajación ayudara a manejar mejor la carga laboral, mientras que un 16.1% se mostró totalmente en desacuerdo, evidenciando que más de la mitad adoptó posturas negativas. En contraste, el 21.8% permaneció neutral, reflejando que una parte considerable no definió claramente su opinión. Por otro lado, el 24.1% se mostró de acuerdo y apenas un 2.3% totalmente de acuerdo, representando percepciones favorables minoritarias. La distribución reveló que predominó el escepticismo, acompañado de un sector con indecisión, mientras que la aceptación resultó baja. Este panorama sugirió que las técnicas de relajación no fueron percibidas ampliamente como un recurso efectivo para enfrentar la carga laboral. La situación planteó la necesidad de sensibilizar sobre los beneficios de estas prácticas, a fin de que los licenciados (as) puedan reconocer su utilidad en la mejora del bienestar y desempeño diario.

Tabla 30. ¿En qué grado consideras que actualizarse en procedimientos clínicos facilita la implementación de nuevas estrategias asistenciales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	14.9%
En desacuerdo	24	27.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	43.7%
De acuerdo	8	9.2%
Totalmente de acuerdo	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis reflejó que el 43.7% de los licenciados (as) se mantuvo en una posición neutral, lo que indicó que una proporción significativa no adoptó postura frente a la afirmación. A su vez, el 27.6% expresó desacuerdo y el 14.9% total desacuerdo, sumando más de cuatro de cada diez opiniones negativas. En contraste, un 9.2% estuvo de acuerdo y un 4.6% totalmente de acuerdo, mostrando un nivel de aceptación reducido. La distribución general reveló que las percepciones fueron mayormente neutrales o negativas, limitando el reconocimiento de la actualización como un recurso que facilite nuevas estrategias asistenciales. La baja proporción de respuestas positivas puso en evidencia que aún no se consolidó una valoración clara sobre el papel de la actualización constante en la mejora del trabajo. Ello señaló la necesidad de fortalecer procesos de capacitación y formación que permitan a los profesionales de enfermería identificar con mayor certeza los beneficios de incorporar nuevas prácticas.

Tabla 31. ¿Hasta qué punto coincides en que mantener un equilibrio emocional fortalece el desempeño profesional en entornos exigentes?

	f	**%**
Totalmente en desacuerdo	9	10.3%
En desacuerdo	32	36.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	31.0%
De acuerdo	17	19.5%
Totalmente de acuerdo	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 36.8% de los licenciados (as) manifestó desacuerdo con la afirmación y un 10.3% se mostró totalmente en desacuerdo, lo que en conjunto representó casi la mitad de respuestas negativas. En paralelo, el 31.0% se mantuvo en la categoría neutral, lo que reflejó una proporción relevante de indecisión frente al planteamiento. En contraste, el 19.5% se mostró de acuerdo y un 2.3% totalmente de acuerdo, evidenciando percepciones positivas minoritarias. La distribución general reveló que predominó el rechazo y la neutralidad, lo que sugirió que la mayoría no reconoció de manera clara la incidencia del equilibrio emocional en entornos laborales exigentes. Este panorama puso de relieve la importancia de fortalecer programas de apoyo y acompañamiento emocional, con el propósito de que los licenciados (as) comprendan que mantener estabilidad emocional puede convertirse en un recurso clave para afrontar demandas laborales complejas y potenciar la calidad de su desempeño.

Tabla 32. ¿Qué tanto concordarías con que sentirse identificado con la institución refuerza el compromiso con la calidad del servicio?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	16.1%
En desacuerdo	29	33.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	35.6%
De acuerdo	12	13.8%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis mostró que el 35.6% del personal de enfermería se mantuvo neutral, lo que reflejó dudas frente a la relación entre sentirse identificado con la institución y el compromiso con la calidad. En paralelo, el 33.3% manifestó desacuerdo y el 16.1% total desacuerdo, evidenciando que casi la mitad expresó rechazo frente al planteamiento. Por otro lado, el 13.8% se mostró de acuerdo y un 1.1% totalmente de acuerdo, representando percepciones positivas escasas. Esta distribución permitió concluir que las posturas neutrales y negativas predominaron, limitando la aceptación de la identificación institucional como un factor determinante en la mejora del servicio. El bajo porcentaje de aprobación señaló que los licenciados (as) no reconocieron ampliamente la relevancia de este aspecto. Por ello, se evidenció la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia dentro de la institución, con el fin de generar mayor compromiso hacia la calidad en la atención brindada

Tabla 33. ¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que recibir reconocimiento laboral incrementa la motivación en el trabajo diario?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	20	23.0%
En desacuerdo	28	32.2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	23.0%
De acuerdo	16	18.4%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El procesamiento de la información reflejó que el 32.2% del personal de enfermería expresó desacuerdo y el 23.0% total desacuerdo, lo que significó que más de la mitad adoptó posturas negativas. En paralelo, el 23.0% permaneció neutral, lo que evidenció que una proporción considerable no definió una postura clara frente a la afirmación. En contraste, el 18.4% se mostró de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, representando percepciones positivas limitadas. Estos resultados demostraron que predominó la resistencia y la indiferencia frente a la idea de que recibir reconocimiento incrementa la motivación. La baja proporción de respuestas favorables señaló que los licenciados (as) no percibieron ampliamente el valor del reconocimiento en el fortalecimiento del trabajo diario. Esto planteó la necesidad de reforzar estrategias de

incentivos y retroalimentación positiva, con el objetivo de fomentar mayor motivación y mejorar el clima laboral dentro de la organización.

Tabla 34. ¿En qué medida aceptas que fortalecer el sentido de pertenencia mejora la integración dentro del equipo de trabajo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	19	21.8%
En desacuerdo	25	28.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	24.1%
De acuerdo	20	23.0%
Totalmente de acuerdo	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 28.7% de los licenciados (as) expresó desacuerdo y el 21.8% total desacuerdo, lo que en conjunto representó a la mitad del personal de enfermería con percepciones negativas. Por su parte, el 24.1% se mantuvo neutral, reflejando dudas frente al planteamiento. En contraste, el 23.0% se mostró de acuerdo y apenas un 2.3% totalmente de acuerdo, evidenciando que las percepciones positivas fueron minoritarias. Esta distribución mostró que predominó una postura negativa y de indiferencia, limitando la aceptación del sentido de pertenencia como un recurso que favorezca la integración en los equipos de trabajo. El panorama planteó la necesidad de reforzar mecanismos que fortalezcan la cohesión y promuevan mayor compromiso colectivo, de modo que los licenciados (as) puedan percibir el valor de pertenecer a un grupo. La baja proporción en la escala más alta evidenció que los logros en integración fueron aislados y que aún se requiere consolidar estrategias de fortalecimiento institucional.

Tabla 35. ¿Hasta qué punto coincides con que contar con oportunidades de desarrollo profesional potencia la satisfacción en el ejercicio laboral?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	22	25.3%
En desacuerdo	24	27.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	27.6%
De acuerdo	16	18.4%
Totalmente de acuerdo	1	1.1%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis reflejó que el 27.6% de los licenciados (as) se ubicó en desacuerdo y otro 27.6% en la categoría neutral, lo que significó que más de la mitad no reconoció o no definió una postura clara frente a la afirmación. Asimismo, el 25.3% manifestó estar totalmente en desacuerdo, lo que reforzó la predominancia de percepciones negativas. En contraste, el 18.4% indicó estar de acuerdo y solo un 1.1% totalmente de acuerdo, evidenciando que las percepciones positivas fueron limitadas. Esta distribución mostró que la mayoría del personal de enfermeria no valoró de manera suficiente las oportunidades de desarrollo profesional como un factor que potencie la satisfacción laboral. Los resultados sugirieron la necesidad de diseñar planes más claros de

crecimiento profesional de enfermería, que puedan ser percibidos como beneficios tangibles. De este modo, se lograría fortalecer la satisfacción en el trabajo y promover mayor proyección dentro de la institución.

Tabla 36. ¿Qué nivel de conformidad tienes con que una cultura organizacional positiva incentiva la permanencia dentro de la institución?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	19	21.8%
En desacuerdo	28	32.2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	25.3%
De acuerdo	15	17.2%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados señalaron que el 32.2% del personal de enfermería expresó desacuerdo y el 21.8% total desacuerdo, lo que representó a más de la mitad con opiniones negativas. En paralelo, el 25.3% adoptó una postura neutral, lo que indicó la existencia de dudas frente al planteamiento. En contraste, el 17.2% se mostró de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, revelando percepciones favorables limitadas. Esta distribución evidenció que predominó la resistencia y la indiferencia frente a la afirmación de que una cultura positiva fomenta la permanencia en la institución. Los resultados sugirieron que no se percibió una relación directa entre ambos aspectos, lo que pone en relieve la necesidad de consolidar políticas organizacionales más inclusivas y transparentes. El bajo nivel de aceptación planteó la importancia de fortalecer el clima institucional, de manera que los licenciados (as) logren sentirse más identificados con el lugar en el que desempeñan sus funciones.

Tabla 37. ¿En qué proporción admites que contar con estabilidad laboral fortalece el sentido de permanencia en la institución?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	14.9%
En desacuerdo	18	20.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	36.8%
De acuerdo	21	24.1%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 36.8% del personal de enfermería se mantuvo neutral frente al planteamiento, lo que evidenció una proporción amplia de indecisión. En paralelo, el 20.7% expresó desacuerdo y el 14.9% total desacuerdo, representando en conjunto más de un tercio de percepciones negativas. En contraste, el 24.1% manifestó estar de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, lo que mostró que el nivel de aceptación fue minoritario. Esta distribución evidenció que predominó la indiferencia acompañada de un nivel considerable de rechazo, mientras que las percepciones positivas fueron menos frecuentes. El panorama planteó que la

estabilidad laboral, aunque reconocida por algunos, no fue valorada ampliamente como un factor determinante en el fortalecimiento del sentido de permanencia. Los resultados señalaron la necesidad de establecer políticas claras y sostenibles que brinden mayor seguridad a los trabajadores y refuercen su disposición a continuar en la institución.

Tabla 38. ¿Cómo valorarías tu acuerdo con que acceder a planes de desarrollo profesional fomenta la proyección a largo plazo en la institución?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	12.6%
En desacuerdo	22	25.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	36.8%
De acuerdo	19	21.8%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis evidenció que el 36.8% del personal de enfermería adoptó una postura neutral, lo que reflejó la presencia de indecisión en una proporción importante de los licenciados (as). Asimismo, el 25.3% expresó desacuerdo y el 12.6% total desacuerdo, lo que representó más de un tercio de opiniones negativas. En contraste, el 21.8% se mostró de acuerdo y un 3.4% totalmente de acuerdo, lo que significó que una minoría valoró positivamente los planes de desarrollo profesional como un factor que fomente la proyección institucional a largo plazo. Esta distribución indicó que predominó la indiferencia y la resistencia frente a la afirmación, limitando la percepción positiva de estos programas. El escenario planteó la necesidad de que los planes de desarrollo sean más claros, accesibles y vinculados directamente con oportunidades de crecimiento real, de manera que los licenciados (as) puedan percibirlos como un elemento de motivación y permanencia dentro de la institución.

Tabla 39. ¿Qué tan de acuerdo estás con que un ambiente de trabajo positivo influye en la decisión de continuar en el mismo servicio?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	17.2%
En desacuerdo	22	25.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	29.9%
De acuerdo	20	23.0%
Totalmente de acuerdo	4	4.6%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 29.9% del personal de enfermería permaneció en una postura neutral, lo que reflejó la indecisión de una parte importante de los licenciados (as). En paralelo, el 25.3% expresó desacuerdo y el 17.2% total desacuerdo, lo que en conjunto representó a más de cuatro de cada diez con opiniones negativas. En contraste, el 23.0% manifestó estar de acuerdo y apenas un 4.6% totalmente de acuerdo, evidenciando percepciones positivas minoritarias. Esta distribución indicó que predominó la resistencia y la indecisión frente a la afirmación de que un

ambiente laboral positivo influye en la decisión de permanencia en el mismo servicio. Los resultados pusieron de manifiesto la necesidad de fortalecer las condiciones del entorno de trabajo, a fin de que los licenciados (as) logren percibirlo como un factor motivador para mantenerse en la institución. La escasa representación en la escala superior evidenció que aún no se consolidó de manera amplia la relación entre ambiente positivo y permanencia.

Tabla 40. ¿En qué medida estás de acuerdo con que la posibilidad de ascensos internos motiva a permanecer dentro de la organización?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	17	19.5%
En desacuerdo	24	27.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	27.6%
De acuerdo	19	21.8%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis señaló que el 27.6% de los licenciados (as) expresó desacuerdo y otro 27.6% permaneció neutral, lo que mostró que más de la mitad no reconoció ni negó de manera clara la relación entre ascensos internos y permanencia institucional. En paralelo, el 19.5% manifestó total desacuerdo, lo que reforzó la predominancia de percepciones negativas. En contraste, el 21.8% estuvo de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, lo que reveló que las percepciones positivas fueron limitadas. Esta distribución evidenció que la mayoría no valoró de manera significativa las oportunidades de ascensos internos como factor de permanencia, lo que planteó la necesidad de diseñar políticas más claras y transparentes de promoción laboral. Los resultados dejaron en claro que, si bien existe un grupo que reconoce la importancia de los ascensos, su proporción fue reducida, lo que resaltó la necesidad de promover estrategias más visibles y equitativas para mejorar la motivación de los licenciados (as).

Tabla 41. ¿Hasta qué nivel coincides con que el respaldo institucional en situaciones laborales adversas refuerza el compromiso de continuidad?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	18.4%
En desacuerdo	26	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	29.9%
De acuerdo	16	18.4%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados revelaron que el 29.9% de los licenciados (as) se mostró neutral frente al planteamiento, mientras que otro 29.9% expresó desacuerdo. Además, un 18.4% manifestó total desacuerdo, lo que significó que más de la mitad adoptó percepciones negativas o indecisas. En contraste, el 18.4% indicó estar de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, lo que representó percepciones positivas minoritarias. Esta distribución evidenció que predominó la

resistencia o la indiferencia frente a la idea de que el respaldo institucional en situaciones adversas refuerce el compromiso de continuidad. Los resultados plantearon que este apoyo no fue reconocido de manera uniforme como un recurso que consolide la permanencia, lo que reflejó la necesidad de mejorar los mecanismos de acompañamiento y respaldo en la organización. La baja proporción de aceptación indicó que los licenciados (as) no identificaron de manera clara una relación sólida entre respaldo institucional y continuidad.

Tabla 42. ¿Hasta qué punto coincides en que respetar los protocolos internos fortalece la armonía dentro del equipo de trabajo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	13.8%
En desacuerdo	27	31.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	40.2%
De acuerdo	8	9.2%
Totalmente de acuerdo	5	5.7%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis indicó que el 40.2% de los licenciados (as) se ubicó en la categoría neutral, lo que reflejó una proporción elevada de indecisión frente al planteamiento. En paralelo, el 31.0% manifestó desacuerdo y el 13.8% total desacuerdo, representando casi la mitad con percepciones negativas. En contraste, el 9.2% señaló estar de acuerdo y apenas un 5.7% totalmente de acuerdo, revelando percepciones positivas limitadas. Esta distribución mostró que predominó la neutralidad y el rechazo, mientras que la aceptación fue reducida. Los resultados evidenciaron que el respeto a los protocolos internos no fue percibido de manera amplia como un elemento que fortalezca la armonía dentro del equipo de trabajo. El panorama planteó la necesidad de fortalecer procesos de sensibilización y formación que permitan a los licenciados (as) comprender el valor de cumplir con las normativas, no solo como requisito institucional, sino como recurso clave para promover la cohesión laboral.

Tabla 43. ¿En qué grado concuerdas con que actuar con ética y responsabilidad refuerza el compromiso con la institución?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	12.6%
En desacuerdo	25	28.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	31.0%
De acuerdo	22	25.3%
Totalmente de acuerdo	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados reflejaron que el 31.0% del personal de enfermería se mantuvo neutral frente al planteamiento, mientras que el 28.7% manifestó desacuerdo y el 12.6% total desacuerdo, sumando más de cuatro de cada diez con percepciones negativas. En contraste, el 25.3% estuvo de acuerdo y apenas un 2.3% totalmente de acuerdo, lo que significó que las percepciones

favorables fueron minoritarias. Esta distribución mostró que predominó la indecisión y el rechazo, mientras que el nivel de aceptación fue limitado. Los resultados evidenciaron que la ética y la responsabilidad no fueron reconocidas de manera generalizada como aspectos que refuercen el compromiso con la institución. Esta situación planteó la necesidad de reforzar programas de sensibilización y prácticas éticas dentro del entorno laboral, con el propósito de que los licenciados (as) perciban estos valores como fundamentales para fortalecer su compromiso y proyectar mayor confianza en las dinámicas organizacionales.

Tabla 44. ¿Qué tanto apruebas la idea de que una comunicación clara y efectiva mejora la cooperación en el entorno laboral?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	17	19.5%
En desacuerdo	18	20.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	32.2%
De acuerdo	21	24.1%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 32.2% de los licenciados (as) permaneció en la categoría neutral, lo que reflejó que una parte importante no definió su postura frente al planteamiento. En paralelo, el 20.7% expresó desacuerdo y el 19.5% total desacuerdo, lo que en conjunto representó más de cuatro de cada diez con percepciones negativas. En contraste, el 24.1% manifestó estar de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, evidenciando que las opiniones favorables fueron minoritarias. Esta distribución reveló que predominó la indiferencia y el rechazo, limitando la aceptación de la comunicación clara como un recurso para mejorar la cooperación laboral. Los resultados sugirieron que no todos reconocieron el valor de una comunicación efectiva en la construcción de un entorno colaborativo. La baja proporción en la escala superior planteó la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento en la comunicación interna, con el fin de consolidar un clima de confianza y cooperación en los equipos de trabajo.

Tabla 45. ¿Cómo evalúas tu conformidad con que la transparencia en la gestión institucional fomenta la confianza del equipo de trabajo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	18.4%
En desacuerdo	21	24.1%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	39.1%
De acuerdo	14	16.1%
Totalmente de acuerdo	2	2.3%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis mostró que el 39.1% de los licenciados (as) se mantuvo en la categoría neutral, lo que evidenció que una proporción importante no definió una postura clara respecto al planteamiento. Asimismo, el 24.1% expresó desacuerdo y el 18.4% total desacuerdo, lo que en conjunto

representó a más de cuatro de cada diez con percepciones negativas. En contraste, el 16.1% estuvo de acuerdo y apenas un 2.3% totalmente de acuerdo, revelando opiniones favorables reducidas. Esta distribución reflejó que predominó la indecisión acompañada de un porcentaje significativo de rechazo, mientras que la aceptación fue mínima. Los resultados señalaron que la transparencia en la gestión no fue percibida ampliamente como un elemento que fomente la confianza en los equipos de trabajo. La situación planteó la necesidad de fortalecer prácticas más claras y visibles de gestión institucional, con el fin de que los licenciados (as) logren percibirlas como un soporte confiable para su desempeño.

Tabla 46. ¿En qué medida aceptas que seguir las normativas establecidas contribuye al desarrollo de un ambiente laboral estable?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	18	20.7%
En desacuerdo	22	25.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	35.6%
De acuerdo	13	14.9%
Totalmente de acuerdo	3	3.4%
Total	87	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados reflejaron que el 35.6% de los licenciados (as) permaneció en la categoría neutral, mostrando dudas sobre la relación entre el cumplimiento de normativas y la generación de un ambiente laboral estable. De manera paralela, el 25.3% indicó desacuerdo y el 20.7% total desacuerdo, sumando más de la mitad con percepciones negativas. En contraste, el 14.9% se mostró de acuerdo y apenas un 3.4% totalmente de acuerdo, evidenciando que las respuestas positivas fueron minoritarias. Esta distribución indicó que predominó la neutralidad y el rechazo, mientras que la aceptación resultó baja. Los resultados dejaron en claro que gran parte del personal no percibió al cumplimiento de normativas como un elemento decisivo para la estabilidad laboral. Este escenario planteó la necesidad de reforzar la importancia del respeto a las reglas institucionales, con el objetivo de consolidar un entorno más estable y confiable que permita fortalecer la cohesión en los equipos de trabajo.

Tabla 47. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de adaptación al cambio	0.392	87	0.000	0.658	87	0.000
Responsabilidad organizacional	0.371	87	0.000	0.689	87	0.000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La información que se ha valorado dentro del estudio ha sido consecuencia de contar con un valor muestral por encima de 50 personas, confirmando el alcance de lectura del coeficiente Kolmogorov Smirnov, en donde un valor de sigma menor a 0.050 ha demostrado la existencia de un comportamiento no paramétrico, confirmando el uso del Rho de Spearman para el cálculo de relaciones.

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA N° 005 – 2026

El que suscribe, deja constancia que se la realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **INFORME FINAL** cuyo título es:

"Capacidad de adaptación al cambio y responsabilidad organizacional en el personal de enfermería de un hospital público"

Presentado por:

Bach. MARÍA PAZ DE LA VÍA VÁSQUEZ

Bachiller del nivel de Pregrado de la Facultad de Enfermería El resultado obtenido es 1% por el cual se otorga el calificativo de APROBADO, según Reglamento para la evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación. Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

.

Ica, 16 de enero del 2026

Operador KDT
Fecha y hora: 16 de enero 2026 10:51 A.M.
Id: 546753300

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dra. NORMA PASTOR RAMIREZ
DIRECTORA