

**LA RESISTENCIA AL CAMBIO ANTE LA TRANSFORMACION TECNOLÓGICA EN LAS
ORGANIZACIONES DEL SECTOR SALUD.**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
COHORTE – 10**

AUTOR/S:

ISAAC DAVID CARBONELL VIZCAINO

YENIFFER PAOLA MOLINA MORA

DOCENTE/TUTOR

ADRIANA CRISTINA ACOSTA RAMOS

SEMINARIO DE GRADO

VALLEDUPAR, CESAR

2026

Índice

Introducción	1
Metodo	4
Estrategia de búsqueda	4
Diagrama de flujo (Prisma)	5
CRITERIOS DE INCLUSIÓN	6
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	6
RESULTADOS.....	6
FACTORES DE RESISTENCIA AL CAMBIO FRENTE A NUEVAS TECNOLOGÍAS	6
BARRERAS ORGANIZACIONALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	7
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y FACILITADORES DE ADOPCIÓN TECNOLÓGICA	8
Matriz de análisis	10
DISCUSIÓN	13
CONCLUSIONES	15
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

Introducción

La transformación tecnológica ha dado lugar a profundos cambios en las organizaciones actuales, especialmente en el sector salud. La implantación de herramientas digitales, sistemas de información e inteligencia artificial ha permitido optimizar los procesos clínicos, administrativos y operativos. La Organización Mundial de la Salud considera que la digitalización en la asistencia de la salud es una oportunidad para mejorar la calidad de la atención, aumentar la eficiencia de los servicios y facilitar la toma de decisiones basada en datos. Del mismo modo, Lauren Clack et al. (2025) observa que la aceptación de la tecnología depende de la percepción que tienen las personas de su facilidad de uso y utilidad, lo que repercute directamente en el proceso de adopción por parte de las organizaciones.

En este contexto, las organizaciones del sector salud se enfrentan a importantes retos en lo que respecta a la implantación de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, especialmente en relación con los factores humanos y organizativos vinculados a la resistencia al cambio. Según (Joanna et al. 2020), los procesos de cambio generan tensiones derivadas de los hábitos, las estructuras y los comportamientos existentes, que pueden interferir en la adaptación a nuevas situaciones laborales. Del mismo modo, (Sergio Farias et al. (2023) sostiene que una mala gestión del cambio puede provocar resistencia por parte de los empleados, lo que pone en peligro el éxito de los procesos de innovación tecnológica. Esto se pone de manifiesto en el sector salud en la resistencia del personal médico y administrativo al uso de sistemas automatizados, historias clínicas electrónicas e inteligencia artificial aplicada al diagnóstico y a la gestión hospitalaria.

La transformación digital de las instituciones de salud se aceleró entre 2020 y 2026 debido a la necesidad de modernizar los servicios sanitarios y de encontrar soluciones a los problemas planteados por la pandemia de COVID-19. Las tecnologías emergentes ofrecen

grandes ventajas en términos de eficiencia y calidad de la atención, pero también han suscitado.

preocupaciones sobre la pérdida de puestos de trabajo, la falta de formación tecnológica y la adaptación cultural en las organizaciones (Vial, 2019; Kane et al., 2021). Como resultado, la resistencia al cambio se ha reconocido como una de las principales barreras para la adopción exitosa de las innovaciones tecnológicas en el sector salud.

Este reto exige analizar el impacto que tiene la resistencia al cambio en la adopción de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial en las organizaciones de la salud. Es importante comprender los factores que generan oposición o dificultades ante los procesos de transformación tecnológica, con el fin de desarrollar estrategias destinadas a reforzar la adaptación organizativa y promover una cultura de innovación sostenible.

Por lo tanto, este artículo de revisión tiene como objetivo identificar el impacto de la resistencia al cambio en la introducción de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en las organizaciones del sector salud durante el periodo comprendido 2020-2026. El estudio pretende identificar las principales barreras humanas y organizativas que dificultan la adopción de la tecnología, así como las estrategias empleadas para la gestión del cambio en las instituciones correspondientes al sector, basándose en una revisión de la literatura científica y de estudios recientes.

La importancia de esta investigación radica en la posibilidad de aclarar la relación entre la transformación tecnológica y el comportamiento organizativo. Las conclusiones teóricas y prácticas pueden contribuir a reforzar los procesos de innovación en el sector salud. Además, ofrece una perspectiva moderna sobre los retos y las posibilidades de la inteligencia artificial en contextos organizativos en los que la adaptación humana es uno de los factores clave para el éxito de la tecnología. En este sentido, el presente artículo busca responder la siguiente pregunta. Cómo influye la resistencia al cambio en la implementación de nuevas tecnologías e inteligencia artificial dentro de las organizaciones del sector salud.

Descripción del problema

Las organizaciones del sector salud se enfrentan a una mayor resistencia al cambio a medida que se someten a una transformación tecnológica y adoptan nuevas tecnologías e inteligencia artificial. Este problema afecta al personal médico, administrativo y directivo de hospitales, clínicas, EPS, IPS y dispensarios, especialmente en los últimos cinco años, con el auge tecnológico y la automatización de los procesos. Esta resistencia se manifiesta en el miedo, la dificultad y la aprensión ante la automatización del trabajo y el uso de herramientas digitales. Por lo tanto, es necesario identificar y eliminar las barreras que generan inseguridad entre los trabajadores para la implementación de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial.

La pandemia de COVID-19 fue un periodo en el que el uso de la tecnología aumentó considerablemente y las instituciones sanitarias tuvieron que implantar rápidamente plataformas digitales, telemedicina, historias clínicas electrónicas y sistemas automatizados para hacer frente a la crisis sanitaria y garantizar la continuidad de la atención médica.

Sin embargo, esta rápida revolución tecnológica puso de manifiesto la creciente resistencia al cambio entre el personal médico, administrativo y directivo. La presión derivada de la emergencia sanitaria y la necesidad de adaptarse rápidamente a las nuevas herramientas digitales aumentaron el estrés laboral, la incertidumbre y el temor ante la automatización de los procesos y el uso de tecnologías basadas en la inteligencia artificial.

Por lo tanto, es necesario que las organizaciones de la salud mejoren sus estrategias de gestión del cambio, fomenten el aprendizaje continuo y motiven a su personal para desarrollar una cultura organizativa basada en la innovación, la adaptación tecnológica y el uso eficaz de la inteligencia artificial, con el fin de mejorar la eficiencia institucional y la calidad del servicio.

Metodo

El presente estudio de investigación está desarrollado en el enfoque cualitativo, mediante el modelo de artículo de revisión sistemática, y está centrado en el impacto de la resistencia al cambio con la introducción de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en las organizaciones del sector salud.

Se realizó la búsqueda de información en las bases de datos más influyentes como Scopus, Dialnet, Science Direct, Pubmed, Sage Journals y Google académico. Estos campos académicos fueron seleccionados debido a su gran amplitud en información e investigaciones relacionados con inteligencia artificial, resistencia al cambio, sector salud y nuevas tecnologías.

Estrategia de búsqueda

En la estrategia de búsqueda para el rastreo de información se aplicaron palabras claves en español y también en inglés como: gestión de cambio, factores de resistencia, transformación organización, inteligencia artificial en salud, actitud frente a la tecnología, technology acceptance, digital resistance, technological innovación, big data in healthcare, artificial intelligence and health sector. Y de este modo se utilizó el operador booleano AND para potenciar la búsqueda y la recuperación de la información que se necesitaba.

Concretamente se pudieron recolectar 150 artículos en las diferentes plataformas y bases de datos. Para realizar el proceso y seleccionar el material se implementó los criterios de revisión Prisma y esta permitió poder organizar y limpiar toda la información que se obtuvo de manera sistemática.

De este modo, se pudieron precisar cuáles eran esos artículos que tenían mayor relación en las bases de datos investigadas; luego, toda aquella información que estaba

duplicada se eliminó y se examinaron resúmenes, títulos para así verificar que fueran pertenecientes y coherentes con la investigación que se estaba realizando.

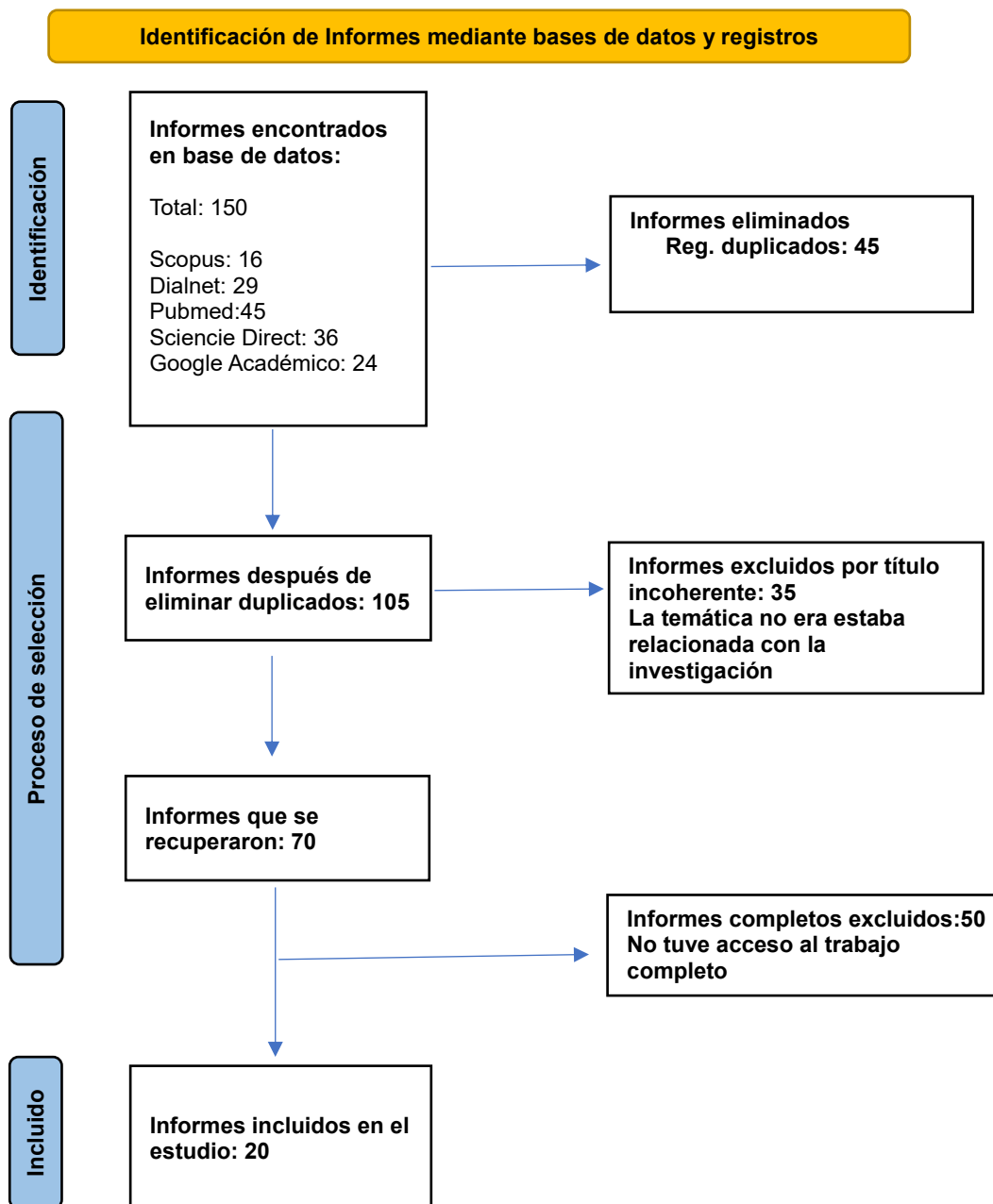


Diagrama de flujo (Prisma)

Fuente: elaboración propia

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Estudios con fuentes primaria cualitativos y cuantitativos.
- Estudios que evalúen solo al personal que labore en el área de la salud.
- Estudios que evalúen la percepción de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en organizaciones de salud.
- Estudios dentro de la ventana de publicación de los años 2020 y 2026.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Estudios de revisión sistemática.
- Estudios que evalúen personal externo al área de la salud.
- Estudios que no evalúen la percepción de las nuevas tecnologías y la inteligencia.
- Estudios publicados antes del 2020.

Y por último se incluyeron 20 artículos para así continuar con el desarrollo y la discusión de la investigación.

RESULTADOS

FACTORES DE RESISTENCIA AL CAMBIO FRENTE A NUEVAS TECNOLOGÍAS

La resistencia al cambio es uno de los factores más importantes en la implementación de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial en las organizaciones en el sector salud. Tabares., Correa S., Herrera J., (2021) señalan que, en el sector salud, los trabajadores se muestran con emociones relacionadas a la incertidumbre, miedo y desconfianza hacia la digitalización de los procesos, sobre todo cuando se sienten amenazados con la automatización de tareas y el aumento de carga laboral. Del mismo modo, (Laura Caci (2025)

afirman que el estrés provocado por el trabajo digital ocasiona dificultades para adaptarse y crea resistencias a las nuevas adopciones tecnológicas en el sector salud.

Además, Bradley J Hastings (2025) sugieren que el conocimiento y el fácil manejo de la tecnología influye directamente en la aceptabilidad de los sistemas digitales establecidos. Los autores concluyen que, el personal muestra una resistencia Al cambio tecnológico cuando estos notan que son herramientas difíciles de manejar o que son poco funcionales.

Del mismo modo, Meneses M., et al (2025) identificaron que se presentaban efectos negativos en el lugar de trabajo, como el estrés, el agotamiento y la presión psicológica asociados al proceso de adaptación a la nueva tecnología. Los autores destacan que la poca estrategia de capacitación y el apoyo de la organización complica mucho más la problemática que tienen los trabajadores para adaptarse a los nuevos sistemas.

Por último, Gabriel Durón, Javier Torres (2022) concluyen que la adopción de la tecnología en el sector salud depende de factores humanos, organizacionales y tecnológicos, especialmente de que actitudes tienen los empleados, que conocimiento han adquirido y tipo de apoyo institucional han recibido durante los procesos de innovación.

BARRERAS ORGANIZACIONALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Uno de los mayores obstáculos que hay para implementar de manera satisfactoria nuevas tecnologías e inteligencia artificial son las barreras organizacionales. A este respecto, Petrakaki D., et al (2025) sostienen que cuando hay ausencia de estructuras adecuadas, los procesos de innovación tecnológica se ven afectadas en las organizaciones y esto complica la adaptación del personal y limita el éxito de la transformación digital.

Del mismo modo, Josep V., et al (2023) identificaron que también hay factores culturales, tecnológicos y financieros como las principales barreras. De esta manera los autores

concluyeron que, debido al acceso restringido y limitado a los recursos tecnológicos y financieros, a las instituciones se les dificulta poder integrar nuevas herramientas digitales.

Fahim F., et al (2025) expresan que tienen que haber procesos estructurados de gestión del cambio para bajar los niveles de resistencia dentro de la organización. Los autores resaltan que las organizaciones deben implementar estrategias de formación en comunicación y tecnología para derribar las barreras que dificultan el desarrollo de los procesos de innovación digital.

Alain Y. et al (2022) demuestran que cuando la formación no es la adecuada y los procesos de comunicación son deficientes internamente tienen un efecto negativo en el concepto que tiene el personal de las nuevas tecnologías, lo que va a limitar el proceso y la capacidad de adaptación de la organización y de establecer nuevas tecnologías sostenibles.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL CAMBIO Y FACILITADORES DE ADOPCIÓN TECNOLÓGICA

Una buena gestión del cambio es una estrategia importante para bajar el nivel de resistencia y así poder facilitar el proceso de implementación de nuevas tecnologías en las organizaciones del sector salud. Alain Y. et al (2022) verificaron que las estrategias de capacitación continua y la comunicación asertiva fomentan en gran medida la adopción de las tecnologías en las instituciones de la salud. Los autores determinan que el apoyo al personal durante el proceso de implementación reduce los miedos y refuerzan la aceptación de la tecnología.

De este mismo modo, el avance de las innovaciones tecnológicas se vio influido por un liderazgo muy participativo y por la inclusión de los empleados en la toma de decisiones Miltiadis D, (2023) los autores afirman que cuando hay líderes comprometidos en las

organizaciones hay niveles muchos más altos en la aceptación de las nuevas tecnologías y así mismo baje el nivel de resistencia.

De esta manera también, Anastasia Savitri (2025) sostienen que la gestión del cambio debe dirigirse para mejorar las competencias digitales, desarrollar culturas organizacionales innovadoras y promover entornos de trabajo flexibles que fomenten la adaptación tecnológica.

TABLA 1

REPRESENTACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE ANALISIS

Categorías de análisis	Autores representativos
Factores que hacen resistencia al cambio frente a nuevas tecnologías	• Juliana Tabares et al. (2021) • Laura Caci (2025) • Bradley J Hastings (2025) • Meneses M., et al (2025) • Gabriel Durón, Javier Torres (2022)
Barreras organizacionales que impiden la transformación digital.	• Petrakaki D., et al (2025) • Josep V. et al (2023) • Fahim F., et al (2025) • Marianna M., et at (2024)
Estrategias de gestión del cambio y facilitadores de adaptación tecnológicas	• Alain Y. et al (2022) • Miltiadis D, (2023) • Petra H, (2021) • Anastasia Savitri (2025)

Fuente: elaboración propia

TABLA 2

Matriz de análisis

Autores/año	Tema principal	Objetivo del estudio	Metodología	Principales hallazgos	Relación con la investigación
Clack, Smith, Charns. (2025)	Transformación organizacional en la salud	Analizar cómo se puede definir y medir la transformación organizacional en el sector salud	revisión sistemática	La transformación organizacional requiere liderazgo, cultura organizacional y participación del personal	Relaciona la resistencia al cambio con factores culturales y organizacionales
Kho, Gillespie, Martin-Khan, M. (2020)	Gestión del cambio en telemedicina	Identificar prácticas de gestión del cambio utilizadas en implementaciones de telemedicina	revisión sistemática	La gestión del cambio influye en la adopción de servicios de telemedicina	Evidencias barreras de aceptación tecnológica en el personal de salud
Pereira, Ferreira, Rammal, Peris-Ortiz, M. (2023)	Cambio estratégico en el sector salud	Revisar la literatura sobre cambio estratégico y desafíos futuros en salud	revisión sistemática	El cambio estratégico requiere adaptación organizacional y liderazgo	Relaciona la resistencia organizacional con procesos de transformación estratégica
Tabares., Correa S., Herrera J., (2021)	Cambio tecnológico en las organizaciones	Analizar la integración de sistemas informáticos en una organización de salud	revisión sistemática	Se identificaron tensiones organizacionales durante la integración tecnológica	Aporta contexto colombiano sobre resistencia al cambio tecnológico
Caci L., et al (2025)	Preparación organizacional para el cambio	Examinar la preparación organizacional para el cambio en instituciones de salud	revisión sistemática	La preparación organizacional influye en la implementación de cambios	Relaciona la resistencia con la falta de preparación institucional
Bradley J Hastings (2025)	Transformación en el sector salud y gestión del cambio	Evaluar prácticas exitosas de transformación	revisión sistemática	El liderazgo y la participación favorecen procesos de	Aporta estrategias para disminuir resistencia organizacional

		organizacional en salud		transformación	
Meneses M., et al (2025)	Transformación digital y talento humano	Evaluar la transformación digital desde la perspectiva del talento humano	revisión sistemática	El talento humano ayuda a cambiar la resistencia a las nuevas tecnologías	Relaciona percepción del personal con adaptación al cambio digital
Gabriel Durón, Javier Torres (2022)	Transformación digital y gestión del cambio organizacional	Analizar procesos de transformación digital y gestión del cambio	revisión sistemática	La cultura organizacional influye en la aceptación del cambio	Relaciona cultura organizacional y resistencia al cambio
Petrakaki D., et al (2025)	Trabajo digital en el ámbito sanitario	Analizar resistencia y tensiones frente al trabajo digital	revisión sistemática	Se evidencian tensiones laborales relacionadas con digitalización	Relaciona resistencia laboral y transformación digital
Josep V., et al (2023)	Transformación digital y brecha digital en salud	Analizar estrategias para reducir la brecha digital en salud	revisión sistemática	La brecha digital afecta los procesos de transformación en el sector salud	Relaciona resistencia con limitaciones tecnológicas
Fahim F., et al (2025)	Historia clínica electrónica y bienestar laboral	Evaluar desafíos para la adopción de tecnología digital en salud	revisión sistemática	La adopción tecnológica enfrenta barreras organizacionales y estructurales	Relaciona barreras institucionales y resistencia
Marianna M., et al (2024)	Adopción tecnológica en salud	Evaluar el papel de tecnologías digitales en procesos gerenciales en salud	revisión sistemática	Las tecnologías digitales transforman procesos administrativos	Evidencia necesidad de adaptación organizacional
Alain Y. et al (2022)	Tecnologías digitales para soporte gerencial	Identificar factores que influyen en la aceptación de tecnologías de información en salud	revisión sistemática	La utilidad percibida y facilidad de uso influyen en aceptación tecnológica	Explica factores asociados a resistencia tecnológica

Miltiadis D, (2023)	Aceptación de tecnologías sanitarias	Analizar efectos de la adopción de historias clínicas electrónicas en el	revisión sistemática	La pandemia aceleró procesos de digitalización sanitaria	Relaciona cambios acelerados y adaptación organizacional
Petra H, (2021)	Transformación digital en salud post-COVID-19	Analizar la transformación digital en salud después de la pandemia	revisión sistemática	La comunicación y participación facilitan la innovación digital	Presenta estrategias para disminuir resistencia
Anastasia Savitri (2025)	Innovación digital hospitalaria	Analizar gestión del cambio e innovación digital en hospitales europeos	revisión sistemática	La cultura organizacional favorece el compromiso digital	Relaciona cultura institucional con aceptación del cambio
María P. et al (2024)	Cultura organizacional y compromiso digital	Examinar relación entre cultura organizacional y compromiso digital	revisión sistemática	El personal reportó estrés y carga laboral asociada al sistema digital	Evidencia resistencia derivada de adaptación tecnológica
I.J. Borges do Nascimento et al (2023)	Barreras y facilitadores tecnológicos en salud	Identificar barreras y facilitadores para uso de tecnologías digitales por profesionales de la salud	revisión sistemática	Las principales barreras fueron capacitación y apoyo institucional	Relación directa con resistencia organizacional
Lorella C., et al (2023)	Innovación digital y cambio organizacional	Analizar proyectos de telemedicina y cambios organizacionales	revisión sistemática	La capacitación y acompañamiento favorecen implementación tecnológica	Refuerza importancia de la gestión del cambio
Gözde Tetik., et al (2024)	Modelo de aceptación tecnológica en salud	Revisar investigaciones basadas en el modelo Technology Acceptance	Revisión sistemática	La percepción de utilidad influye en la adopción tecnológica	Explica resistencia desde factores conductuales

Fuente: Elaboración propia

El análisis realizado de los veinte artículos indica que la resistencia al cambio en las organizaciones del sector salud es un proceso complejo que se relaciona de una manera directa con factores tecnológicos, organizacionales, culturales y sobre todo humano. La mayoría de los estudios analizados coinciden en que los procesos de transformación digital y modernización institucional plantean retos importantes para el personal de la salud, especialmente cuando no se cuentan con estrategias adecuadas de gestión del cambio.

DISCUSIÓN

Los resultados de este artículo de revisión muestran que la resistencia al cambio es uno de los principales desafíos que tienen las organizaciones del sector salud para la introducción de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial. Con el análisis de los artículos de investigación seleccionados se logró evidenciar que los factores humanos, tecnológicos y de estructura organizacional son las razones por el cual el proceso de implementación de nuevas tecnologías puede tener éxito o pueden llegar a ser un fracaso en los hospitales, clínicas, EPS e IPS

En primer lugar, los resultados revelan que el personal que labora en el sector salud puede llegar a sentirse muy inseguros, temerosos por la automatización y escépticos ante la digitalización de los procesos de trabajo. Esto encaja perfectamente con lo dicho por Tabares., Correa S., Herrera J., (2021) quienes afirman que la percepción de inseguridad laboral y el aumento de las responsabilidades debido a la tecnología generan resistencia entre los trabajadores del sector salud. De este mismo modo, Meneses M., et al (2025) señalan que la implementación de historias clínicas electrónicas provoca frustración, agotamiento y carga mental si no se cuenta con el mejor acompañamiento en la formación y apoyo institucional.

Los resultados de este estudio también evidencian que para que haya una aceptación adecuada de la tecnología depende principalmente de la funcionalidad estimada y de lo fácil que pueda ser el uso de las herramientas digitales. Este resultado es coherente con el Modelo de Aceptación de la Tecnología Lauren Clack et al. (2025), que cree que las personas suelen aceptar nuevas tecnologías cuando creen que estas les ayudan en sus actividades y mejoran su rendimiento laboral. En este sentido, Bradley J Hastings (2025) demostraron que los softwares hospitalarios que son complejos de usar incrementan la resistencia y disminuyen los niveles de aceptación de la tecnología por parte del personal.

Además, las barreras organizacionales que se identificaron en este artículo de revisión reflejan que muchas organizaciones de la salud no tienen las estructuras necesarias como una base sólida para diligenciar correctamente los procesos de una transformación digital. Petrakaki D., et al (2025) afirman que, para que haya una aceptación de las nuevas tecnologías esto debe de ir acompañado de estrategias organizativas claras junto con la participación del talento humano.

Por otra parte, Fahim F., et al (2025) afirman que cuando hay restricciones financieras, la cultura organizacional tradicional y la escasez de infraestructura tecnológica complican la adopción de nuevas tecnologías y de inteligencia artificial en las instituciones del sector salud. En cuanto a las metodologías de gestión del cambio, los estudios analizados muestran cuales son los elementos clave para aminorar la resistencia al cambio: una preparación constante, participación de los líderes y una buena comunicación. Así lo afirman Alain Y. et al (2022), el apoyo institucional da garantías para que el proceso de implementación tecnológica le dé la confianza al personal y facilite la adaptación digital.

Sin embargo, a pesar de los estudios identificados en las investigaciones científicas, esta revisión ha logrado evidenciar algunos vacíos importantes. En primer lugar, hay pocos estudios que puedan verificar de manera específica la implementación de la inteligencia

artificial en el sector salud de Latinoamérica, especialmente en los hospitales públicos.

Además, hay muy poca evidencia sobre qué efectos emocionales y psicológicos a largo plazo pueden tener el personal médico y administrativo con la automatización de los procesos clínicos.

Desde un enfoque más práctico, los resultados de esta investigación le dan relevancia a la necesidad de darle más fuerza a esas estrategias de gestión del cambio en las organizaciones del sector salud. Las instituciones tienen que darle mucha más importancia a los programas de formación tecnológica, conciencia corporativa y ampliación de competencias digitales que le den al personal una buena adaptación a las nuevas herramientas tecnológicas. Además, también es importante darles estilos de liderazgo que sean participativos y que los procesos de comunicación internos puedan mitigar las dudas y así fomentar la participación activa de los empleados durante la transformación digital.

Por último, también se presentaron limitaciones en este estudio. Por ejemplo, que la revisión se ha condicionado a los trabajos que se han publicado solamente entre 2020 y 2026. Aquí la afectación es que no se puede incluir información contextual relevante anterior a ese periodo. Además, se incluyeron artículos que tienen diferentes tipos de metodologías y procedentes de distintos espacios geográficos, lo que podría mostrar muchas diferencias en los resultados obtenidos.

Algo que también causo limitación es la falta de investigaciones recientes sobre el uso de la inteligencia artificial en el sector salud, concretamente en los países más desarrollados. Sin embargo, la presente revisión ofreció una descripción bastante exhaustiva y actualizada de la relación entre la resistencia al cambio y la transformación tecnológica en las organizaciones del sector salud.

CONCLUSIONES

Los resultados de la revisión sistemática muestran que los factores humanos, organizativos y tecnológicos son los principales obstáculos para los procesos de transformación digital en hospitales, clínicas, Eps, Ips y hospitales,

La resistencia al cambio tiene un impacto directo para que las instituciones de salud adopten las nuevas tecnologías, a causa de los sentimientos de miedo, incertidumbre, estrés laboral y desconfianza en relación con la automatización de procesos y el uso de herramientas digitales. Estas reacciones se pueden mostrar más cuando los empleados logran identificar ciertas amenazas que están relacionadas con el aumento de sus tareas, la pérdida de funcionalidades o de no ser competentes para poder adaptarse a las nuevas tecnologías.

Pero de esta misma manera, el estudio también reveló que el concepto que tenía el personal sobre la facilidad de uso y la utilidad de una tecnología tenía que ver en como influía su aceptación con el tema de las herramientas digitales.

El análisis también reveló que desde la pandemia de COVID-19 los procesos de transformación digital se han acelerado en el sector de la salud, lo que ha importancia a la adopción de historias clínicas digitalizadas, y de la automatización de procesos con inteligencia artificial. Sin embargo, los retos de adaptación cultural y organizativa se han agravado, especialmente en instituciones con no cuentan con un alto nivel de preparación tecnológica.

La resistencia al cambio se puede evidenciar de una manera notoria en el retraso de la implementación de las tecnologías más actualizadas, dificultades en el personal para poder adaptarse, aumento del estrés laboral, una menor acogida a lo digital y limitaciones a la hora de crear y plasmar procesos de innovación sostenibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2021). *The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation*. MIT Press.
- Sergio Farias et al. (2023). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Row.
- Vial, G. (2019). "Understanding digital transformation: A review and a research agenda". *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Global strategy on digital health 2020–2025*. Ginebra: OMS.
- Clack, Smith, Charns. (2025). Defining and measuring organizational transformation in health care: A systematic literature review. *Medical Care Research and Review*, 83(2), 71–102. <https://doi.org/10.1177/10775587251356130>
- Kho, Gillespie, Martin-Khan, M. (2020) A systematic scoping review of change management practices used for telemedicine service implementations. *BMC Health Services Research*, 20, 815. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05657-w>
- Pereira, Ferreira, Rammal, Peris-Ortiz, M. (2023). Strategic change in the health sector: A literature review and future challenges. *Journal of Organizational Change Management*, 36(2), 346–388. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2022-0144>
- Tabares, Correa S., herrera J., (2021) *Metamorfosis organizacionales del cambio tecnológico: Integración de sistemas informáticos en una organización de salud colombiana*. (2020). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7809847>
- Caci L., et al (2025) Organizational readiness for change: A systematic review of the healthcare literature. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40385227/>

- Bradley J. Hastings (2025) Guidance for successful healthcare transformation: A systematic review of change management practices and outcomes. Healthcare Management Forum. <https://doi.org/10.1177/03128962241307347>
- Meneses M., et al (2025) Evaluación de la transformación digital desde la mirada del talento humano en una IPS de San Luis – Tolima. (2024). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10405198>
- Gabriel Durón , Javier Torres (2022) Los procesos de transformación digital y la gestión del cambio organizacional: Una revisión sistemática de literatura 2018-2022. (2022). Google Académico. <https://www.google.com/search?q=8.%09Los+procesos+de+transformaci%C3%B3n+digital+y+la+gesti%C3%B3n+del+cambio+organizacional%3A+una+revisi%C3%B3n+sistem%C3%A1tica+de+literatura+2018-2022>
- Petrakaki D., et al (2025) Resistencia, tensiones y consentimiento al trabajo digital en el ámbito sanitario. (2025). Social Science & Medicine. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953625000206>
- Josep V., et al (2023) Abordaje de la transformación digital en salud para reducir la brecha digital. (2023). Atención Primaria. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656723000598>
- Fahim F., et al (2025) Evaluación de los desafíos para la adopción de tecnología digital en el sector de la salud: Implicaciones para la sostenibilidad en las economías emergentes. (2025). Healthcare Analytics. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2949953425000323>
- Marianna M., et al (2024) Digital transformation in healthcare: Assessing the role of digital technologies for managerial support processes. (2024). Technological Forecasting and Social Change. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162524005791>

- Alain Y., et al (2022) Factors influencing the acceptance of healthcare information technologies: A meta-analysis. *International Journal of Medical Informatics*, 157, 104589. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378720622000167>
- Miltiadis D, (2023) Digital transformation in healthcare in post-COVID-19 times. Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/book/edited-volume/9780323983532/digital-transformation-in-healthcare-in-post-covid-19-times>
- Petra H, (2021) Change management and digital innovations in hospitals of five European countries. (2021). PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34828554/>
- Anastasia Savitri (2025) Organizational culture and digital engagement: Study at Hospital X, integrative model. (2024). *LifeSciFi Journal*. <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/article/view/629>
- María P. et al (2024) Electronic health record adoption and its effects on healthcare staff: A qualitative study of well-being and workplace stress. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39595697/>
- I.J. Borges do Nascimento et al (2023) Barreras y facilitadores para la utilización de tecnologías sanitarias digitales por parte de los profesionales sanitarios. *PMC*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10507089/>
- Lorella C., et al (2023) Digital innovation and organizational changes in the healthcare sector: Multiple case studies of telemedicine project implementation. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497222000979>
- Gözde Tetik., et al (2024). Health information systems with technology acceptance model approach: A systematic review. *International Journal of Medical Informatics*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1386505624002193>

