

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

- Título** : ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020.
- Para Optar** : Título Profesional de Psicólogo
- Autores** : Bach. Gisela Ruby, Alegre Espinoza
Bach. Rogelio Alberto, Hurtado Blanco
- Asesores** : Mg. Nazzia Masiel, Huamán Huaranga
Mg. Julia Esther, Ríos Pinto
- Línea de Investigación** : Salud y Gestión de la Salud
- Fecha de Inicio y Término** : Octubre de 2020 a marzo de 2021

Huancayo – Perú

2020

DEDICATORIA

A nuestras familias, por su apoyo incondicional
y por inspirarnos a seguir mejorando día a día.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primero a Dios, por brindarnos la fortaleza y constancia necesaria para el término del presente trabajo. A nuestra familia, por apoyarnos con su aliento y confianza permanentes hacia el logro de nuestras metas. A la Universidad Peruana Los Andes, por brindarnos la formación y desarrollar nuestras competencias profesionales.

Los Autores

INTRODUCCION

Estamos en los tiempos donde las instituciones educativas se esfuerzan por acoplarse a los cambios vertiginosos del sistema, cambios que traen consigo una puesta en práctica de actitudes de aceptación o resistencia a lo nuevo. El docente, como principal actor que favorece los aprendizajes, debe estar a la vanguardia de cambios e innovaciones en busca de la mejora de estrategias, a fin que el estudiante pueda alcanzar las competencias y el éxito académico. Dentro de este contexto, se plantea la necesidad del presente estudio que tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. La investigación se basó en el método científico, de tipo básico o puro, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal; la muestra estuvo conformada por 102 profesores pertenecientes a la institución educativa. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de Actitudes ante el cambio (EAC) y la Escala de Resistencia al Cambio (RTC - Resistance to change). La presente investigación se divide en cinco capítulos, el primero, corresponde al planteamiento a través de la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, la formulación del problema, la justificación e importancia de la investigación y los objetivos. El segundo capítulo, corresponde al marco teórico a través de los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos contemplados en el marco conceptual. En el tercer capítulo, se presenta el planteamiento de las hipótesis y la descripción de las variables de la investigación. El cuarto capítulo, describe la metodología de la investigación, el diseño, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el quinto capítulo se detalla los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente, las fuentes de información utilizadas y los anexos.

CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Introducción	iv
Contenido	v
Contenido de tablas	vii
Contenido de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Delimitación del problema	14
1.3. Formulación del Problema.....	15
1.3.1.Problema General	15
1.3.2.Problemas Específicos.....	15
1.4. Justificación	16
1.4.1.Social.....	16
1.4.2.Teórica.....	16
1.4.3 Metodológica.....	17
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1.Objetivo General	18
1.5.2.Objetivos Específicos	18
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1.Antecedentes Internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.1.3.Antecedentes locales	24
2.2. Bases teóricas o científicas	26
2.2.1.Actitudes.....	26
2.2.2 Resistencia al Cambio	40
2.3. Marco conceptual	49
CAPÍTULO III HIPOTESIS	51
3.1 Hipótesis General.....	51

3.2	Hipótesis Específicas	51
3.3	Variables (Definición conceptual y operacional)	52
CAPITULO IV METODOLOGIA		54
4.1	Método de investigación.....	54
4.2	Tipo de investigación	54
4.3	Nivel de investigación	54
4.4	Diseño de investigación.....	55
4.5	Población y Muestra	56
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de Datos.....	64
4.8	Aspectos éticos de la investigación	64
CAPÍTULO V RESULTADOS.....		67
5.1	Descripción de resultados	67
5.2	Contrastación de Hipótesis	81
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		92
CONCLUSIONES.....		99
RECOMENDACIONES.....		101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		103
ANEXOS		112
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	113
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	114
	Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	117
	Anexo 4: Instrumento de Investigación	120
	Anexo 5: Confiabilidad y Validez	124
	Anexo 6: Data del procesamiento de datos.....	148
	Anexo 7: Consentimiento informado.....	150
	Anexo 8: Declaración de confidencialidad.....	153
	Anexo 9: Imágenes de la aplicación del instrumento	155

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Coeficiente de concordancia de la Escala Actitudes hacia el cambio	60
Tabla 2: Niveles de calificación de la escala de actitudes al cambio	61
Tabla 3: Coeficiente de concordancia de la Escala Resistencia al cambio	63
Tabla 4: Niveles de calificación de la escala de resistencia al cambio.....	64
Tabla 5: Niveles de la variable actitudes hacia el cambio	67
Tabla 6: Niveles de la variable resistencia al cambio.....	68
Tabla 7: Niveles de la dimensión búsqueda de la rutina	69
Tabla 8: Niveles de la dimensión reacción emocional	70
Tabla 9: Niveles de la dimensión enfoque a corto plazo	71
Tabla 10: Niveles de la dimensión rigidez cognitiva	72
Tabla 11: Relacion entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes	74
Tabla 12: Relacion entre las actitudes y la dimensión búsqueda de la rutina	75
Tabla 13: Relacion entre las actitudes y la dimensión reaccion emocional	77
Tabla 14: Relacion entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo.....	78
Tabla 15: Relacion entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva.....	80
Tabla 16: Relacion entre las actitudes y la resistencia al cambio.....	82
Tabla 17: Interpretación de los coeficientes de relación	82
Tabla 18: Resultado de relación entre actitudes y dimensión de búsqueda de la rutina.....	84
Tabla 19: Resultado de relación entre actitudes y dimensión reaccion emocional	86
Tabla 20: Resultado de relación entre actitudes y dimensión enfoque a corto plazo	88
Tabla 21: Resultado de relación entre actitudes y dimensión rigidez cognitiva	90

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de la variable actitudes hacia el cambio organizacional	68
Figura 2: Niveles de la variable resistencia al cambio organizacional.....	69
Figura 3: Niveles de la dimensión búsqueda de rutina.....	69
Figura 4: Niveles de la dimensión reacción emocional.....	71
Figura 5: Niveles de la dimensión enfoque a corto plazo	72
Figura 6: Niveles de la dimensión rigidez cognitiva	73
Figura 7: Relación entre las Actitudes y Resistencia al cambio en docentes	74
Figura 8: Relación entre las Actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes	76
Figura 9: Relación entre las Actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes	77
Figura 10: Relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo	79
Figura 11: Relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva	80

RESUMEN

La presente investigación hace referencia a una problemática que atraviesan los docentes en tiempos actuales de cambios e innovaciones. En tal sentido, se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05, Lima -2020? El propósito fue determinar la relación entre las actitudes y resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Se utilizó el método científico con enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo relacional, diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 102 docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho, Lima; el tipo de muestreo fue censal, no probabilístico intencional, como técnica de recopilación de datos se empleó la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de actitudes hacia el cambio (EAC) y escala de resistencia al cambio (RTC), las mismas que fueron adaptados y sometidas a la validez y confiabilidad respectivamente. Los resultados demuestran que existe una relación baja entre las Actitudes y Resistencia al Cambio, con un índice de correlación de Spearman de 0,34, un nivel de significancia 0,05 ($0,000 < 0,05$), que corrobora la relación. Se recomienda, promover la investigación, que permita profundizar en temas enfocados a la actitud al cambio y resistencia al cambio a fin de reducir los factores asociados a la resistencia.

Palabra clave: Actitudes, Resistencia al Cambio, docentes.

ABSTRACT

This research refers to a problem that teachers go through in current times of change and innovation. In this sense, the following problem was formulated: What is the relationship between attitudes and resistance to change in teachers of the Integrated Educational Institution of UGEL 05, Lima -2020? The purpose was to determine the relationship between attitudes and resistance to change in teachers of the Integrated Educational of, UGEL 05, Lima -2020. The scientific method was used with a quantitative approach, type of basic research, relational descriptive level, non-experimental cross-sectional design. We worked with a sample of 102 teachers from the Francisco Bolognesi Cervantes Educational Institution of San Juan de Lurigancho, Lima; The type of sampling was census, not intentional probabilistic, as the data collection technique the survey was used. The instruments used were: Attitudes towards change scale (EAC) and resistance to change scale (RTC), which were adapted and subjected to validity and reliability respectively. The results show that there is a low relationship between Attitudes and Resistance to Change, with a Spearman correlation index of 0.34, a significance level of 0.05 ($0.000 < 0.05$), which corroborates the relationship. It is recommended to promote research, which allows deepening into issues focused on the attitude to change and resistance to change in order to reduce the factors associated with resistance.

Key word: Attitudes, Resistance to the Change, teachers.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La educación en el Perú enfrenta retos cada vez más desafiantes que implica la inserción de nuevos paradigmas y que los actores directos estén a la vanguardia de acciones que garanticen condiciones básicas de calidad y que generen el impacto social que requiere.

Para Gore (1998), las instituciones educativas como organizaciones en estos tiempos de cambios y reestructuración del sistema, se ven en la necesidad de responder a las demandas educativas, aunque ello muchas veces los ha enfrentado a un entorno de inestabilidad que no le permite afrontar el reto que plantean las reformas educativas. En este sentido, el papel del docente es fundamental dado que es el profesional que viabiliza los procesos, recursos, productos y resultados educativos (Fullan, 1999).

La última propuesta educativa del Ministerio de Educación del Perú aprobado por Resolución Ministerial N° 281- 2016- MINEDU, ha dado un giro a la Curricular Nacional, donde el término de “competencias” cambia completamente la forma tradicional de cómo se veían los resultados de los aprendizajes en los estudiantes. Este cambio, contempla desde la forma como se planifica hasta como se deben establecer las estrategias para poder llegar al logro de las competencias propuestas (Currículo Nacional de Educación Básica Regular, 2016)

Para enfrentar de manera exitosa los demandantes y vertiginosos cambios, el docente tendría que estar dispuesto a adecuarse de manera satisfactoria a los requerimientos de la educación moderna. Actualmente, dada la emergencia sanitaria, declarada por el gobierno por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, la figura del maestro y su actuar frente a la

situación de contingencia ha vuelto a traslucir la importancia de una postura y actitud favorable hacia el cambio de formas, contextos y recursos.

Ante este panorama de cambio y reorganización del trabajo docente, surgen emociones manifestadas en sentimientos de inestabilidad, frustración, malestar; las cuales son expresadas en conductas que expresan aceptación o resistencia. Para Domínguez y Rama (2013), la actitud del docente frente a esta situación marca una predisposición a diferentes situaciones del ambiente innovador que concluye en una emisión conductual de rechazo o adaptación al cambio.

Rabelo, Ros & Torres (2004), definen a las actitudes como instancias que nos dirigen y predisponen sobre situaciones o hechos que se dan lugar en nuestro entorno y que tiene que ver con la forma de relacionarse con el medio o el contexto social; por ello, no pueden desvincularse cuando hablamos del entorno educativo. Según Acosta (2002, p.18), la resistencia al cambio es una fuerza natural opositora ante una situación novedosa, que puede generar un desequilibrio o temor a no colmar las expectativas de implica su función. Lo cual se podría manifestar en pérdidas de motivación, ausentismo, demora en el cumplimiento del trabajo, desconfianza de la autoeficacia; los cuales dentro de importantes procesos de cambio podría ocasionar hechos lamentables y resultados desastrosos a la hora de medir los resultados a nivel educativos.

Sin duda visto de esa manera existen muchos argumentos que reafirman lo importante del papel de la Actitudes y la Resistencia al cambio en los docentes a la hora de analizar aspectos de la realidad que ratifican su carácter social y fundamentalmente disparador del desarrollo nacional.

Investigaciones Internacionales muestran el estudio de las resistencias de los docentes como un tema de relevancia dada la trascendencia de su labor y el impacto social que esta ejerce sobre el desarrollo de los países. Guerrero (2005), concluye en su estudio en el ámbito chileno, que una de las problemáticas a abordar están ligadas principalmente a las salud mental y calidad de vida de los docentes, así como la importancia de desarrollar estudios que contemplen perspectivas teóricas acerca de las creencias de los docentes frente al cambio. Así mismo, en el ámbito nacional Alvares (2018), reafirma la relación que existe entre actitud al cambio organizacional y práctica docente, en donde queda demostrado que la actitud al cambio organizacional influye directamente con la práctica docente. No muy lejos, Santamaría (2018), en el ámbito local defiende que la resistencia al cambio si se relaciona positiva y significativamente con la calidad educativa de la institución. Visto de esta manera tanto las actitudes como la resistencia al cambio organizacional son temas muy vinculados a la práctica docente y la calidad educativa.

Córica (2020), entiende a la resistencia como un comportamiento observable producto del desafío que perciben los docentes como resultado de la introducción de constantes disposiciones en la organización educativa, los cuales tienen como uno de sus propósitos dar respuesta a las necesidades de formación, asumiendo cambios inevitables que favorecen a la población. Dada esta situación, Córica (2020), sostiene que existe la necesidad de implementar estrategias por parte de gestores educativos, sosteniendo que para que se produzcan cambios exitosos es necesario gestionar adecuadamente la resistencia a los mismos, establecer las características, los factores asociados, sus perfiles nos van a permitir crear formas y planes de acción para enfrentarla. Toda vez, que nos va facilitar la identificación de factores, actitudes y estrategias de afronte a esta situación.

Este es una problemática de largo aliento, irresuelta, transversal a los países en general, en donde los resultados obtenidos nos van a posibilitar la formulación de políticas y estrategias que, al momento de visualizar la resistencia docente, puedan reaccionar y mitigar el rechazo mejorando las posibilidades de permeabilidad de las políticas educativas innovadoras.

Consideremos que muchos cambios están ocurriendo a nivel de la educación en el Perú y en el mundo, en los contextos actuales siendo el maestro el principal protagonista a la hora de efectuar las adaptaciones y las innovaciones pedagógicas en las aulas, que no sólo va posibilitar el mejoramiento de estrategias de aplicación para la enseñanza, también favorecerá directamente al mejoramiento de los procesos de aprendizaje de los alumnos y el éxito educativo. Finalmente, la UGEL 05 deberá gestionar el reconocimiento en aquellas instituciones educativas que desarrollen innovaciones e inicien importantes procesos de cambio. Toda vez, que como ente de gestión local debe promover la innovación educativa a nivel docente e institucional.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

El estudio se realizó con la totalidad del personal docente que labora en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes con dirección en Avenida Francisco Bolognesi s/n- Huáscar en el distrito de San Juan de Lurigancho, provincia de Lima, Región Lima. La Institución Educativa corresponde a la unidad de gestión local N°05

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación tiene una duración de 8 meses, desde octubre de 2020 hasta el mes de marzo del 2021. Donde se determinó la relación entre “Actitudes y Resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada.

1.2.3 Delimitación teórica

Para la variable Actitudes al cambio la presente investigación se fundamenta en base a las Teorías de la actitudes de Rosemberg y Hovland, (1960), Festinger (1957) y Allport (1935). Para la variable resistencia al cambio nuestro estudio está basado en la Teoría del cambio de Kurt Lewin(1947).

1.3. Formulación del Problema.

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El presente trabajo de investigación posee una relevancia institucional ya que beneficia al personal docente de la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho, determinando si las actitudes que manifiestan los docentes están relacionadas con la resistencia al cambio en cuanto a las adaptaciones e innovaciones educativas. De esta manera, no solo se benefician los maestros sino también los estudiantes, al tener la posibilidad de contar con docentes capaces llevar a cabo un plan de cambio que repliegue dichas resistencias, así como perfilar proyectos relacionados a control de emociones, autoestima, salud mental u otros que contribuyan al desarrollo personal y académico de los docentes.

La presente investigación, si bien en un primer momento sostuvo de relevancia Institucional, también nos abrió la posibilidad de aportar a este problema transversal que atraviesan las instituciones como organizaciones que aprenden. Buscar posibles respuestas si la resistencia a los cambios o innovaciones está relacionada con las actitudes que poseen los docentes ayudó a asumir y establecer planes de mejora desde un enfoque más procesual. Por tanto, esto beneficia significativamente tanto al campo educativo a nivel general, como a las organizaciones.

1.4.2. Teórica

Este estudio se justificó teóricamente dado que nos permitió determinar a nivel diagnóstico la relación que existe entre las variables de la investigación. Los resultados nos mostraron la medida de mantener una actitud favorable al cambio, nos permitió accionar frente el tratamiento de contingencias que implica la labor

educativa frente a los cambios e innovaciones pedagógicas, a fin de establecer la línea base para el planteamiento de intervenciones de mejora en el ámbito organizacional. Así mismo la presente investigación proporcionó valiosa información que aporta al acervo teórico científico tanto a nivel nacional como internacional.

Para la variable Actitudes al cambio la presente investigación se fundamenta en base a las Teorías de la actitudes de Rosemberg y Hovland, (1960), Festinger (1957) y Allport (1935). Para la variable resistencia al cambio nuestro estudio está basado en la Teoría del cambio de Kurt Lewin(1947).

1.4.3 Metodológica

Para la variable Actitudes para el cambio, se utilizó la Escala de Actitudes hacia el cambio organizacional diseñado por Rabelo et al. (2004), escala dimensionada en: cinismo, temores y adaptación.

Para la variable Resistencia al Cambio se utilizó el Instrumento Resistance to Change Scale – RTC desarrollada por Oreg (2003) en donde se mide la predisposición de las personas a la resistencia al cambio en una escala validada en 4 dimensiones: búsqueda de rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva; ambos instrumentos fueron validados por criterio de jueces a fin de determinar su pertinencia, validez y confiabilidad.

Mediante la investigación relacional se buscó determinar el comportamiento de una variable con respecto a la otra.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las Actitudes y Resistencia al Cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.
- Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.
- Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.
- Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La presente investigación se fundamentó en contribuciones previas de otros autores, realizadas tanto en el contexto internacional, nacional y local. Los mismos que fueron utilizados como referencia para conocer la situación real del tema, así como para la contrastación al momento de discutir los resultados de la investigación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Morales y Gonzales (2020), en su estudio *“Diagnóstico de la evaluación de la resistencia y la actitud al cambio en una organización de proyectos de investigación en Colombia.”* La investigación de tipo cuantitativo presentó como objetivo general detectar los factores implicados a la resistencia y actitud al cambio en una organización de investigación en Colombia. Se utilizó como instrumento, la Escala de Resistencia al Cambio (RTC) y la Escala de Actitud frente al Cambio organizacional (EAC). Contó con una muestra de 136 trabajadores de dos áreas de la organización. Como resultado se identifica una correlación entre los factores de Resistencia al Cambio y la actitud ante el cambio y una segmentación de la población con niveles muy altos de resistencia.

Corica (2020), en su investigación *“Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto”*. El estudio tuvo como propósito realizar un análisis bibliográfico transversal que caracterice la resistencia del profesor al cambio, los componentes asociados, las tipologías y perfiles habituales y las tácticas probables para hacerle frente. Los resultados logrados posibilitan el sustento del marco teórico de acciones de políticas y planes estratégicos que, al contemplar la

resistencia maestra al cambio, generen mejoras en la forma de acoplamiento a las políticas educativas.

Aristegui (2019), en su investigación “*Análisis de las actitudes en un proceso de cambio organizacional en una empresa de manufacturing*”, la cual tuvo como objetivo describir la actitud hacia el cambio organizacional de los operadores del área de producción de TecnoCables Chile. Para la investigación de tipo cualitativo se consideró la aplicación de la herramienta de medición Escala de Actitudes para el cambio organizacional a un conjunto de trabajadores de la planta de producción, seguido de un focus group para profundizar en los resultados logrados. El estudio concluye sugiriendo recomendaciones dirigidas al conjunto de gerentes, los cuales deberán aplicar al momento de planificar cambios en la organización.

Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018), en su estudio “*Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros*”. Cuyo propósito ha sido examinar la interacción entre la reacción y resistencia al cambio organizacional ubicada en la zona de Atacama, Chile. El diseño de investigación fue de tipo transversal para equipos naturales. Los instrumentos que utilizaron fueron la escala de reacciones al cambio (EAC) y la escala de la resistencia al cambio (ERC). La muestra estaba conformada por 251 empleados. Los resultados obtenidos dieron a conocer una actitud positiva en camino a el cambio organizacional y una mediana resistencia al mismo. En los resultados se tomaron en cuenta las magnitudes Actores Organizacionales Asociados a los demás y Agentes de Cambio, lo cual indica que la resistencia estaría asociada a una percepción negativa de los componentes de tipo externos y no personales.

Mejía, Silva, Villarreal, Suarez & Villamizar (2018), en su investigación “*Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo de las*

tic por parte del personal docente”, tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la actitud y la resistencia al cambio presentada por los docentes con el uso de las tecnologías de la información y comunicación dentro de los procesos de innovación educativa. Para el estudio de tipo descriptivo se aplicó a una muestra compuesta por 179 docentes del Instituto Universitario de la Paz en Barrancabermeja, Colombia. Para el estudio se utilizaron el instrumento cuestionario individualizado dividido en dos partes y el instrumento de resistencia al cambio propuesto por Osmar, Bazán y Ana Sanz. Los resultados reflejan como las variables actitud y resistencia al cambio por parte de los docentes influyen de forma directa en el desarrollo de las TIC's.

López (2016), en su investigación "*Factores laborales que crean resistencia al cambio en una empresa que presta servicios de mantenimiento industrial y construcción.*" La investigación descriptiva tuvo como objetivo identificar los factores laborales que crean resistencia al cambio en una empresa de mantenimiento industrial y construcción. Para conseguir el propósito de estudio se utilizó una muestra aleatoria simple de 30 sujetos que laboraban en la organización evaluada al cual aplicaron un diseño de cuestionario de resistencia al cambio que consta de 20 ítems. De los resultados se determina que los colaboradores presentan aceptación al cambio en los factores de procesos de operación y cultura de seguridad industrial; mientras que, presentan resistencia al cambio en los factores de procesos de capacitación y políticas internas

2.1.2. Antecedentes nacionales

Peña & Prado (2018), presentaron a la Universidad Privada Norbert Wiener la investigación titulada: "*Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*". La investigación de tipo correlacional de diseño no experimental tuvo como objetivo establecer la relación entre la variable

resistencia al cambio y la variable trabajo en equipo en el personal que labora en la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho. Para dicho fin los investigadores aplicaron un cuestionario de resistencia al cambio y cuestionario sobre el trabajo en equipo a una muestra aleatoria de 75 empleados. De los resultados se concluyó que existe una correlación inversa y significativa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo en los empleados de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho durante el año 2016.

Alvares (2018), en su estudio *“Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la actitud y cambio organizacional y la práctica del docente. La población está compuesta de 44 profesores de la Unidad Educativa Mundial, el análisis es tipo correlacional asociativa, en el procedimiento de la encuesta se validaron dos instrumentos, escala de actitudes hacia el cambio organizacional y la escala para evaluar la práctica docente. Para el procesamiento de la información se empleó el programa de SPSS. Los resultados del estudio aceptan la correlación significativa. De tal manera se comprueba y concluye en esta investigación, que la actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Zanabria (2018), en su investigación *“Relación entre clima organizacional y actitud hacia el cambio del personal que labora en la Institución educativa n° 40048 Antonio José de Sucre - Yanahuara - Arequipa 2017”*, la indagación fue hecha en el paradigma positivista, con metodología cuantitativa, de grado aplicada y de tipo correlacional, para mostrar si existe interacción entre el clima institucional y reacción en el cambio. Para este fin se utilizó la escala de rango de actitud hacia el cambio (AHC) y escala de rango de clima organizacional (CO) en 71 docentes de la institución

educativa. Se concluye, que el clima organizacional y la reacción en camino a el cambio del personal que labora, muestra una interacción positiva y directa con un nivel de interacción moderada sustentado con el valor Pearson $r=0.671$.

Vásquez (2018), en su investigación “*Liderazgo y Actitudes ante el Cambio Organizacional en los Empleados de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2018*”, cuya finalidad fue determinar las relaciones entre liderazgo y actitudes ante los cambios organizacionales, la investigación se caracteriza por un diseño correlacional de un nivel de medición de escala ordinal, así mismo, se trabajó con una población de 85 trabajadores, como con los instrumentos de liderazgo y actitudes hacia el cambio . Los resultados concluyeron que se encuentra una relación eficiente débil a través de las variables Liderazgos y Actitudes frente los Cambios.

Bueno (2018), en su estudio “*Cambio organizacional y su relación con la actitud al cambio en colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo 2018*”, cuyo objetivo fue decidir el interacción entre el cambio organizacional y la reacción al cambio en los colaboradores, la investigación fue descriptiva, de enfoque mixto, de diseño no experimental y según la temporalidad transversal se laboró con una población exitosa, por lo cual se alcanzó una muestra de 390 personas el margen de error ha sido de 5%, se usó los instrumentos de cambio organizacional y actitud al cambio organizacional. Se concluyó la confiabilidad de las herramientas de consenso al índice del alfa de Cronbach de 0.915 para la variable Cambio organizacional y de 0.95 para la variable Reacción al cambio.

Ortega (2015), en su investigación “*La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de “alto de la alianza” – Tacna, en el año 2013*”, el objetivo de la investigación fue determinar la resistencia al cambio

sobre el funcionamiento laboral, El método de investigación usado es el no experimental de corte transversal tipo correlacional, así también se seleccionó una muestra de 64 personas a quienes se le aplicó los cuestionarios de resistencia al cambio y autoevaluación del desempeño laboral. Los resultados indican que el personal considera que presentaría un nivel alto de resistencia frente a situaciones de cambio organizacional; siendo las dimensiones “Factores individuales asociados al hacer” y “Factores individuales asociados al saber/conocer”.

2.1.3. Antecedentes locales

Chávez (2019), en su investigación titulada “*Actitud ante el cambio organizacional, en los trabajadores de Lince 2 de la cadena de restaurantes Roky’s del distrito de Lince, periodo 2018*”. El objetivo de la investigación es decidir el grado de actitud frente a el cambio organizacional que presentan los trabajadores. Investigación de tipo descriptiva, de nivel básico y con un enfoque cuantitativo y su diseño es no experimental, de corte transversal. Tanto la población como la muestra está constituida por 30 trabajadores el instrumento usado es la escala de actitudes hacia el cambio organizacional. Se concluye que la actitud al nivel de aceptación al cambio que muestran los trabajadores, es de grado alto en el 63%, ya que los trabajadores perciben que la mayor parte de las secuelas de estos cambios los benefician tanto a grado personal como profesional.

En la Universidad Inca Garcilaso de la Vega se publicó la tesis: *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio*, presentada por Moreno (2018). La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la actitud y la resistencia al cambio organizacional en los trabajadores de un ministerio. El estudio de tipo aplicado, correlacional, descriptivo de

diseño no experimental fue aplicado a una muestra de 198 trabajadores mediante la aplicación de la Escala de Actitudes ante el cambio organizacional (Rabelo, Ros y Torres, 2004) y la Escala de resistencia al cambio (Resistance To Change. Ore, 2003). El estudio tuvo como conclusión que no existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio organizacional.

Santamaría (2018), en su estudio *“Resistencia al cambio y calidad educativa en la institución educativa José María Escrivá de Balaguer, Callao, 2018”*. El objetivo de la investigación fue conocer el grado de interacción existente entre la resistencia al cambio y la calidad educativa en la institución educativa. la investigación es no experimental – transversal, tipo aplicada, nivel de investigación correlacional. La muestra estuvo compuesta por 91 profesores. Para la recolección de datos se empleó el instrumento de resistencia al cambio y calidad educativa. Igualmente, la información recolectada ha sido procesada por medio del programa SPSS. Se concluye determinando que si existe una relación positiva y significativa entre la resistencia al cambio y la calidad educativa de la institución educativa.

Miñano (2017), en su investigación titulada *“Estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Santiago de Chuco 2017”* El objetivo de la investigación ha sido examinar la interacción entre estilos de liderazgo del director y actitud frente a el cambio organizacional, con un diseño correlacional, muestra de 45 profesores, con 2 cuestionarios, 65 ítems para estilos de liderazgo directivo y 28 ítems para reacciones frente a el cambio organizacional; así concluyendo que la relación entre el estilo de liderazgo transformacional con las actitudes de aceptación es directa y con nivel muy alto

Quispe (2017), en su estudio realizado de “*Resistencia al cambio y calidad de servicios de la UGEL N°03, Lima 2017*” El objetivo de la investigación fue decidir la interacción existente entre resistencia al cambio y la calidad de servicio. El estudio de tipo básico, con un grado correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 150 colaboradores que laboran en la UGEL 03. Referente a la recolección de los datos se emplearon 2 cuestionarios resistencia al cambio y calidad de servicios. Los resultados muestran que existe interacción baja e inversa entre la resistencia al cambio y la calidad de servicio del personal de la UGEL 03.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Actitudes

La predicción de la conducta

Existen muchos factores que intervienen en la emisión de la conducta. Siendo objeto de estudio de la psicología los procesos que lo integran. Para Carpi & Breva (2001), el comportamiento humano es completamente observable, sin embargo, los procesos psicológicos que lo anteceden ya sea antes, durante o después no lo son. El conocimiento de dichos factores es un tema de gran relevancia para la psicología. En este sentido la psicología trata de explicar y comprender la conducta a fin de predecirlo antes de que este se lleve a cabo. Si bien se trata de una forma de anticiparnos a los hechos determinando la probabilidad de que se emita una conducta, también se trata de definir bajo qué condiciones, individuales o ambientales se produce. Ahora bien, definir los factores desencadenantes del comportamiento y su predicción resulta una tarea nada sencilla.

Carpi & Breva (2001), consideraron que la conducta humana se puede predecir tomando en cuenta factores psicológicos como las afectivas (estados de ánimo y emociones) y cognitivas (creencias y expectativas). En cuanto a los factores sociales (redes y normas) estos actúan como puente facilitador o inhibidor de la emisión de la conducta. Donde todos los factores mencionados deben ser considerados importantes al momento de predecir, mantener o extinguir una conducta dada en un contexto determinado.

Visto de esta manera, muchas investigaciones han basado el estudio de los factores que pueden predecir el comportamiento humano otorgándole una considerable relevancia a los factores cognitivos, especialmente a las actitudes relegando a un segundo plano los factores sociales y afectivos.

Definiciones de Actitudes:

Rabelo, Ros y Torres (2004), las actitudes se definen como creencias, afectos y comportamientos que anteceden a los procesos de cambio.

Cacioppo, Petty & Crites (1994), afirman que las actitudes se crean a raíz de lo experimentado en el pasado y los estímulos del ámbito que encajan con la reacción. Así mismo, le dan parte a la actitud como percepción general, evaluativa y duradera sobre algo o alguien.

Allport (1935), la consideraba como “un estado de disposición de la mente y nerviosa, organizado por medio de la vivencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del sujeto a todo tipo de objetos y situaciones”.

Eiser (1989), menciona que, para una definición menos crítica, tenemos la posibilidad de conceptualizar la reacción como una predisposición aprendida que nos lleva a contestar de una forma estable a objetos sociales. Esta definición nos orienta como se comprenden las predisposiciones a la acción y sobre el nivel en que las vivencias pasadas predisponen las relaciones entre el objeto estimulante y la acción; lo cual denota una definición de procedencia cognitivo.

Robbins y Judge (2013), Mencionan que las actitudes tienen tres elementos: El factor cognitivo, es la descripción de las creencias, el factor afectivo es la parte humanitaria más sensible de las actitudes, que se evalúa eficientemente o deficientemente de la determinación de un objetivo y al final los elementos de conducta, es decir a como se inicia los comportamientos en relación a los demás.

Rosenberg y Hovland (1960), manifiestan que son valoraciones en relación a los diversos objetos de actitud, esta indagación considerará para su estudio, el modelo tripartito de quienes explican los tipos de actitudes que se organizan psicológicamente inherentes al grado afectivo, cognitivo y conductual, creando un modelo jerárquico en el cual los 3 elementos son componentes de primer orden y la reacción de segundo. En este modelo, los individuos frente a los estímulos actitudinales presentarán el tipo de respuesta conforme sus elementos: Cognitivo, pensamientos asociados a las reacciones; Afectivo, sentimientos y emociones; y Conductual, intenciones o posiciones a la acción.

Tomando en cuenta cada una de estas perspectivas de los diferentes autores, tenemos la posibilidad de concluir que las actitudes son las evaluaciones que ejecuta

cada persona sobre el objeto de la reacción, estas evaluaciones paralelamente, tienen la posibilidad de ser positivo, negativo o neutro. Adicionalmente, las reacciones influyen sobre la manera en que consideran y trabajan los individuos, como presentan la interiorización de los valores, reglas y preferencias.

Teorías de las Actitudes

A. Teoría de actitudes

Rosemberg y Hovland (1960), Consideran a las actitudes como predisposiciones de respuesta a algún estímulo con cierta clase de respuesta. Estas respuestas podrían ser afectivas cognitivas o conativas, cuyas relaciones se definen en términos de consistencia, esto es: que debería haber una coincidencia entre lo que sentimos en camino a un determinado objeto, lo que pensamos sobre él y la propia tendencia al interactuar con el mismo.

En este elemental principio se sustentó las principales teorías sobre la formación y el cambio de actitudes, nos referimos a las teorías de equilibrio.

- Unidimensional- multidimensional

Festinger (1957), postula que una persona requiere de sus creencias y conductas relacionadas con el objeto de la reacción y que estas sean consistentes, es decir, si en un momento determinado y atendiendo a unas situaciones el individuo encuentra alguna forma para minimizar esa discrepancia, logrando desde la modificación de sus creencias o bien de su conducta o las dos.

- Teoría del equilibrio

En este marco conceptual, cabe resaltar la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger (1957), según su postulado la ausencia de consenso entre recursos que aparecen al mismo tiempo en el entendimiento que el individuo tiene de algo, ocasiona un esfuerzo por parte de este para hacerlos coincidir de uno u otro modo (reducción de la disonancia). Según Festinger (1957), soportamos mal el acto de tener cogniciones disonantes en la cabeza, este ocasiona un estado mental insatisfactorio que procuramos minimizar por ejemplo relativizando las cogniciones disonantes o inclusive negándolas.

- Teoría de la disonancia cognitiva

Para Festinger (1957), esta reacción se define como una disposición a actuar de un modo especial en relación a un objeto social, un conjunto de autores determina que tal disposición hace alusión exclusivamente a recursos efectivos y otros estiman que esa disposición tiene una traducción afectiva, cognitiva y otra conativa. Festinger (1957), en su teoría explica que las personas tenemos necesidad de que nuestras creencias internas, actitudes estén en correspondencia y tengan coherencia con nuestra conducta. Así mismo, refiere que cuando el ser humano percibe una falta de coherencia entre sus creencias y su comportamiento hace lo posible por evitar el conflicto que esto le ocasiona reduciendo el malestar y propiciando la armonía interior. Entonces podemos determinar que la disonancia cognitiva hace referencia a la incomodidad o malestar que se genera cuando nuestras creencias no están armonizadas con nuestra conducta, por tanto, el ser humano se esfuerza por reducir la disonancia cognitiva para vivir con mayor integridad.

B. El modelo MODE:

Para Fazio (1990), el modelo MODE explica cómo influyen las actitudes previas hacia un objeto en el procesamiento de la información relacionada con ese objeto, las actitudes tienen la posibilidad de influir sobre el comportamiento por medio de 2 tipos de procesamiento cognitivo.

-Procesamiento espontáneo: Hace referencia a la activación automática de una reacción importante. Reacciones bastante accesibles.

-Procesamiento realizado: Donde la información con que se cuenta es analizada detenidamente. Así lo muestran las siguientes teorías:

- **Teoría de la acción razonada**

Para Ajzen (1991), se asume que la mayor parte de los comportamientos permanecen bajo el control del propio individuo, por consiguiente, el primordial determinante del comportamiento será que el individuo tenga intención o no, de hacer mencionado comportamiento. Así mismo para Ajzen (1991), el fin de esta conducta, está determinada por 2 componentes independientes:

- Actitud en camino a el comportamiento (factor personal): hace referencia al nivel en que el individuo evalúa realizar o no dicha conducta.

- Hablamos de un modelo de “expectativa-valor” (expectativas en relación con el comportamiento y la valoración que cada individuo hace de las secuelas de realizarla).

Según el modelo que postulan Ajzen y Fishbein (2005), la posición en la que se coloca una persona ya sea en dimensión afectiva o evaluativa con respecto a un objeto es a lo que denominamos actitud. Para la teoría de la acción razonada toda conducta es producto de un proceso racional e intencionado. Por tanto, este modelo unidimensional sostiene que, para poder predecir la conducta, lo cual tiene como fin, va centrar su mirada directamente en la “actitud”.

Así mismo, Ajzen y Fishbein (2005), dentro del tema de la intencionalidad de la conducta, lo cual conduce a la persona a ejecutarla o no. Se encuentra determinada por dos variables:

-Actitud Conductual: Hace referencia a la valoración positiva o negativa de la persona para desarrollar la conducta. Está sujeta a la probabilidad subjetiva, que refiere a la percepción que la conducta nos llevará a una consecuencia. Y la deseabilidad subjetiva que consiste en el deseo de la persona a la ocurrencia de cierta consecuencia (Ajzen y Fishbein, 2005).

-Norma subjetiva: La regla social subjetiva (factor que refleja la predominación del entorno social sobre el individuo). Es dependiente de 2 componentes: Las creencias sobre lo cual consideran los referentes (personas relevantes para el sujeto) respecto de si el individuo debería hacer o no el comportamiento y la motivación del individuo para acatar dicha crítica (Ajzen y Fishbein, 2005).

• Teoría de la acción planificada

Ajzen y Fishbein (2005), incorpora el componente Control Percibido: Percepción del individuo de lo simple o difícil que le resultará hacer la conducta. Contribuye a describir el comportamiento de 2 maneras:

- De forma indirecta: Por medio de la predominación sobre el fin de conducta y de manera directa: perjudica a la probabilidad real de realizar el comportamiento.

La Teoría de la Acción Planeada es una continuación de la TAR, esto con el fin de optimizar la predicción de conductas que no se encuentran bajo el control del individuo. Visto de esta manera, la percepción de control no puede medir lo mismo que la actitud.

Otro aspecto que resalta Ajzen y Fishbein (2005), es que tanto la actitud como la percepción de control puedan influir de manera conjunta en la intención de la conducta, ya que se modifica la intención de la ejecución, trayendo consigo una conducta diferente a lo esperada. Una vez que se han conformado las actitudes, la regla subjetiva, la percepción de control y la intención, tienen la posibilidad de ser bastante accesibles e inmediatamente disponibles para la ejecución del comportamiento. Los 3 elementos permanecen bastante involucrados entre sí.

C. Teoría clásica de actitudes

Allport, (1935), en su punto de vista de clásico sobre actitud descrita consideraba una condición de preparación de la mente. Fundado por medio de la experiencia, que ejecuta un influjo directivo dinámico en la reacción del sujeto a todo tipo de objetos y situaciones.

Las hipótesis tradicionales de la creación de las actitudes instaron que éstas se aprendían tal como otras respuestas experimentadas y se acentuaban por condicionamiento tradicional e instrumental.

El condicionamiento clásico de las actitudes

Dentro del condicionamiento tradicional se observa que un estímulo neutral no es capaz de provocar una cierta respuesta, consigue esta facultad debido a la agrupación de éste, de manera reiterada, con un estímulo que provoca esa respuesta.

Staats y Staats (1958), en un estudio presentaron a un grupo de alumnos nombres de nacionalidades acompañadas por adjetivos positivos, negativos o neutros. El resultado del estudio concluyó que aquellas nacionalidades que habían sido apareadas

con adjetivos positivos se evaluaban de manera más favorable a diferencia de aquellas que habían sido apareadas con adjetivos negativos o neutros.

El condicionamiento instrumental de las actitudes

Para Stroebe y Jonas (1996), una respuesta que forma parte del repertorio comportamental del individuo podría ser reforzada. De esta forma, aquellas respuestas que vengan acompañadas de secuelas positivas para el individuo tenderán a ser repetidas en más grande medida que aquellas que se susciten secuelas negativas.

Hildum y Brown (1965), por otra parte, demostraron que las actitudes podían modificarse por medio del refuerzo diferencial. Ejemplificando, Insko (1965), en un estudio realizó una entrevista a estudiantes sobre un asunto de interés. A la mitad de ellos se les reforzó por medio de respuestas verbales actitudinales favorables y a la otra mitad con respuestas actitudinales desfavorables. Más adelante, se aplicó un cuestionario para apreciar su reacción acerca del tema y se concluyó que los conjuntos reforzados diferencialmente diferían en su reacción.

Componentes de las actitudes

Briñol, Falces y Becerra (2007), los procesos de formación de las actitudes, tienen componentes cognitivos, afectivos o conductuales.

-Componente cognitivo

Para Briñol et. al. (2007), el factor cognitivo tiene relación con las cogniciones o pensamientos asociados con las actitudes, que fueron llamados tradicionalmente creencias, entendidas como la sociedad que la población instituye entre un objeto de

actitud y diversos atributos propiedades. Estas ideologías expresan evaluaciones positivas, negativas neutras (dirección), en más grande o menor nivel (intensidad).

-Componente afectivo

Del mismo modo Briñol et. al. (2005), menciona que el elemento afectivo tiene relación con las emociones, estados de humor, emociones y respuestas del sistema nervioso autónomo, como tienen la posibilidad de ser la regulación de la presión arterial, la frecuencia cardiaca o la dilatación o constricción de las pupilas. Igual que las creencias, las respuestas afectivas además expresan evaluaciones en una dirección y con una magnitud.

-Componente conductual

Briñol et. al. (2005), lo define como acciones que lleva a cabo un individuo hacia el objetivo de actitud como a la intención de hacerlo. Lo mismo que las creencias y afectos, el constituyente conductual expresa apreciaciones positivas o negativas (valencia) en mayor o menor medida (intensidad).

Dimensiones de Actitudes para el cambio

Jones, 2001; Valley y Thompson, 1998; Schiemann, 1995. El primer componente, Reacción de Cinismo frente a el Cambio refleja evidentemente una reacción de oposición frente al cambio, el segundo elemento, creencias de miedo explica además una reacción negativa frente a el cambio y el tercer componente, reacción conveniente al cambio, abarca las creencias y comportamientos positivos ante los cambios organizacionales.

Dimensión Cinismo

Jones, et. al. (1995), en esta dimensión refiere las cogniciones de que el cambio no sucede concretamente en plazo indicado, que los sujetos suelen fingir que proceden según los cambios, pero en realidad no permiten que se establezcan, así mismo que los cambios se dan sólo como mensaje, llegando a un término donde los cambios de comportamiento son tardíos y que los procesos de cambio no llegan a instaurarse según lo planificado.

Dimensión Temor

Jones, et. al. (1995), en esta dimensión explica la desconfianza a la pérdida de status, estabilidad, equilibrio, también a la incertidumbre generada por la nueva forma de laborar, a la pérdida de control de la competencia, ocasionando malentendidos, fantasías y presiones generadas por los procesos de cambio.

Dimensión Aceptación

Jones, et. al. (1995), en esta dimensión trata de las oportunidades que traerá consigo el cambio, así mismo se dice que individuos con tendencia alta en esta dimensión tienen mayor facilidad de resolver diferentes problemas dentro de su entorno laboral. También señala los beneficios que aporta a una institución y las oportunidades para el buen desempeño del personal y el compromiso de los trabajadores con la organización.

Características de las actitudes

Para Jones, et. al. (1995), las actitudes poseen las siguientes características.

- Son aprendidas, a través de la acumulación de vivencias.

- Influyen en la forma de pensar o en la conducta del individuo, la cual puede ser de manera positiva o negativa.
- Suelen a ser estables, sin embargo, tienen la posibilidad de ser modificadas.
- Tienen la posibilidad de ser favorables o desfavorables
- Son motivadores de las conductas.
- Se requiere mucho más que la fuerza de voluntad para modificarlas, tanto en la manera de ver y sentir las cosas.

Formación de Actitudes

Briñol et al. (2007), sostiene que la mayor parte de actitudes poseen su origen en el aprendizaje y desarrollo social, aun cuando varias logren estar influenciadas por los genes. Igualmente, muchas de ellas se adquieren por condicionamiento instrumental (premios o castigos a las conductas) y otras por modelado o imitación y otras por refuerzo vicario (observación de las conductas de otros). Los procesos de formación de las actitudes, están organizadas a partir de sus tres componentes: cognitiva, afectiva o conductual., los cuales están en función al tipo de información que poseen. Estos tipos de información son fundamentales para su desarrollo.

Así también Briñol et al. (2007), refiere que la convivencia diaria con diversos objetos y personas nos llevan a desarrollar creencias y a otorgarle una valoración a dichos objetos y personas, así sucede con la relación que tenemos con nuestros padres, algunos alimentos que consumimos entre otros ejemplos. También, existen actitudes hacia personas u objetos con los cuales no hemos tenido ningún tipo de contacto, esto sucede por referencias que tenemos de terceras personas acerca de su experiencia con dichos objetos. Además, ya sea la familia, amistades u otro grupo de referencia durante las diferentes etapas de desarrollo nos proporcionan criterios que van a servir para la

formación de nuestras actitudes y comportamientos, considerando que basamos nuestros juicios sobre lo que nos agrada o desagradan en función de lo que pensamos acerca de las cualidades positivas o negativas del objeto de actitud.

Funciones de las actitudes

Katz (1990), menciona las funciones importantes que realizan las actitudes que son cuatro, todas ellas de origen fundamentalmente motivador.

Función del yo, Katz (1990), sugiere que las actitudes funcionarían como mecanismos de protección, y de esta forma, accederían a alguien protegerse de sentimientos negativos en camino a sí mismo o en camino a el propio grupo, al tiempo que permitirían la proyección de dichos sentimientos en camino a otras personas u otros grupos.

-Función valor-autorealización expresiva, Katz (1990), refiere que los individuos poseen la necesidad de manifestar actitudes que manifiestan sus propios valores. esta expresión de actitudes no va tanto guiada a influir en los otros como a confirmar la validez del propio criterio de sí mismo.

-Función instrumental, utilitaria o adaptativa, Katz (1990), menciona que las actitudes ayudan a los individuos a alcanzar fines deseados como recompensa, o a evadir fines no deseados, como el castigo. una actitud conveniente permite al individuo la consecución de fines deseables, por otro lado, una actitud desfavorable conduce al individuo a eludir la consecución de fines indeseables.

Fazio (1980), las reacciones más accesibles, o sea, aquellas que involucran una sociedad profunda entre el objeto de la reacción y la evaluación van a ser más fuertes y ayudarán más al individuo a dirigir su actitud en camino a el propósito.

Función de economía y conocimiento, Katz (1990), refiere que las actitudes estructuran u organizan la sobrecarga de información que nos llega de nuestro ambiente exterior sirviéndonos de esta forma a minimizar y entender mejor el complejo mundo en que subsistimos. De esta forma, frente a situaciones nuevas, nuestras propias actitudes nos permiten, en base a nuestras propias experiencias vividas, predecir que tenemos la posibilidad de esperar de dicha situación. Tener una actitud en camino a un objeto es más servible para el individuo que no tener ni una, pues por aquel solo acto puede orientar su acción y saber cuál es adecuado hacer y lo cual es preferible eludir en todo lo referente con el fin de la salud.

Funcionalidades

Ubillos, Mayordomo y Páez (2004), han reconocido 5 funcionalidades:

- Funcionalidad de entendimiento, Las reacciones ayudan a ordenar, comprender y asimilar las informaciones que tienen la posibilidad de ser complicadas o ambiguas.
- Funcionalidad instrumental, Posibilita el aumento de las recompensas y la reducción de los castigos; ayudan a los individuos a conseguir fines esperados y evadir esos que no esperan.
- Funcionalidad ego-defensiva, Permiten encarar emociones negativas en torno a sí mismo, las reacciones ayudan a defender la autoestima y a eludir los conflictos internos.
- Funcionalidad valórico-expresiva o de expresión de valores, Permiten manifestar valores para la identidad o auto concepto.
- Funcionalidad de habituación o ajuste social, permiten al individuo estar adaptado a su ámbito social, contribuyen a fortalecer relaciones, facilita la integración y la aprobación social.

Influencia de las actitudes y la conducta

Según Ajzen y Fishbein (1977), describen por qué las actitudes fracasan al pronosticar la conducta. Las dos se miden en distinto grado, las actitudes generales predicen sólo conductas generales mientras que las actitudes específicas sólo predicen las conductas específicas. La conducta puede estar condicionada por componentes situacionales, internos o externos, que ejercen influencia sobre ella, aparte de la predominación que puede utilizar la reacción.

Así mismo, Ajzen y Fishbein (1977), llegan a la conclusión que cuando se tienen presente una serie de condiciones que garanticen la correspondencia entre el grado de la actitud y la del comportamiento, las actitudes sí predicen el comportamiento.

Para Briñol, Falces y Becerra (2007), una actitud es fuerte cuando puede influir en la conducta de una persona. La relación entre la conducta y las actitudes no son lineales, su capacidad para influir sobre una conducta está determinado por el proceso psicológico mediante el cual se formó dicha actitud. Visto de esta manera, las actitudes que se formen mediante procesos altos de cognición son más fuerte sobre aquellas que forman mediante un bajo esfuerzo mental.

Actualmente se considera que la fuerza de las actitudes es fundamental a la hora de establecer relaciones entre la actitud y la conducta, esta relación va depender de las características de las actitudes, así como los procesos cognitivos a través del cual son formadas.

2.2.2 Resistencia al Cambio

Definición de Resistencia al Cambio

Según Acosta (2002, p.18), la resistencia al cambio se define como una fuerza natural y opositora que aparece en las organizaciones que introducen importantes procesos de cambio.

Para Zimmermann (2000), la resistencia es un “fenómeno natural”. Él afirma que los cambios no serían alcanzados sin haber provocado resistencia, percibida como una sensación que provoca temor e inseguridad por el futuro que se vislumbra incierto. La cautela y el recelo que se producen en las personas son conductas normales hacia el cambio y éstas se presentan así hallamos planificado dicho proceso. Aunque los cambios nos han acompañado a lo largo de todas nuestras etapas de la vida, sentimos una natural predilección por lo ya conocido.

Waissbluth (2008), sostiene que la resistencia es una natural oposición que se da en las personas debido a que los cambios planteados no fueron buscados por ellos, por lo tanto, se presentan como situaciones amenazantes que los deja fuera de su “zona de confort”.

Arenas (2013), afirma que la resistencia corresponde a actitudes naturales que muestran los colaboradores de una organización frente a las innovaciones. El ser humano evita las tensiones y prefiere mantener el equilibrio emocional y psíquico.

Dunican (2015), sostiene que no se deben pasar por alto los síntomas que evidencian la resistencia dentro de una organización, las cuales se hacen más fuertes aun cuando éstas van en contra de los principios de sus trabajadores, los cuales lo pueden considerar como una amenaza con resultados negativos para la organización.

Para el desarrollo del tema de investigación es necesario contextualizar el tema cambio organizacional. Según Chiavenato (2007), lo considera como el cambio o

transformación de un estado a otro, lo cual genera una ruptura de la continuidad, dado a que los cambios se dan de forma constante en la actualidad y es determinante que todas las organizaciones estén preparadas para su adaptación.

Robbins y Judge (2009), sostienen que todo cambio afecta en la marcha de la institución, esto es, la institución puede estar preparada y contar con los medios para afrontar el proceso de cambio además de la disposición del personal, sin embargo, se va a producir reacciones como la resistencia de parte de los empleados lo cual va dilatar el proceso de cambio de la institución

Teorías del Cambio

Teoría de Kurt Lewin

Para Lewin citado por Bautista y Delgado (2018, p.5), padre de la psicología moderna y pionero en la teorización del cambio, lo delimita como una evolución de las fuerzas que mantiene el comportamiento dentro de un sistema. Para Lewin dicho comportamiento se deben a dos fuerzas:

- **Fuerzas Impulsadoras:** Aquellas que contribuye a que se produzca el cambio
- **Fuerzas Restrictivas:** Aquellas que dificultan mediante la resistencia a que el cambio se efectúe, dado a que prefieren mantener el statu Quo.

Si bien los grupos se mantienen en un estado de equilibrio, estos pueden cambiar en su comportamiento si se disminuyen las barreras, ejerciendo presión sobre ellas, donde la implicación del individuo en el cambio le permitirá adoptar con mayor facilidad los nuevos comportamientos.

El modelo que postula Lewin (1947), autor de la Teoría del campo de fuerzas y la Teoría del Cambio comprende tres fases:

1. **Descogelamiento o Des cristalización:** Es el inicio del proceso, en este momento se intenta reducir las fuerzas que marcan el comportamiento actual es decir las creencias y hábitos empleados por la organización (Lewin, 1947).
2. **Cambio o Movimiento:** Es en este momento donde la organización adopta un nuevo estado, introduciendo nuevas formas de trabajo, pautas y comportamientos (Lewin, 1947).
3. **Re congelamiento:** En esta fase la organización adopta nuevamente su estado de equilibrio, solidifica su nueva cultura, generando un nuevo Statu quo. (Lewin, 1947).

Lewin (1947), sostiene que con este proceso se puede hacer posible e impulsar el cambio, donde las fases nos describen dicho proceso, el cual se caracteriza por marcar una nueva etapa duraderamente estable. Para ello, la organización en un primer momento descongela los comportamientos y valores claramente arraigados, implanta el proceso de cambio, la nueva cultura, para finalmente re congelar las nuevas formas de trabajo. Todo ello se hace posible si las metas a alcanzar están claramente establecidas, además si se determinan las fuerzas que ejercen resistencia y se desarrollan estrategias para el tratamiento de contingencias para el logro de la meta.

Para el estudio de resistencias Lewin (1947), también nos hace una aportación, la teoría del campo vital, el cual nos muestra la importancia de conocer e identificar las fuerzas negativas y positivas a fin de reconocer aquellas que ejercen resistencia al

cambio, considerando el statu quo de los individuos en su momento y su influencia en el grupo.

Kurt Lewin (1947), sostiene que si se manejan adecuadamente las fuerzas impulsadoras y restrictivas e identificamos a cada uno de ellas se puede conocer el nivel de éxito del proceso. Para Lewin, la fórmula es tener en cuenta el comportamiento humano en relación a la tensión producida.

Teoría de Maslow

Asociada con la necesidad de seguridad. Según Maslow (1985), se encuentra:

- La incertidumbre. Cuando las personas rechazan nuevos roles laborales que significan una mayor responsabilidad debido a la inseguridad que estas les representan, acerca de mejorar o mantenerse con lo obtenido hasta el momento (Maslow, 1985).

- El resentimiento. Factor importante en la resistencia al cambio. El sentirse observadas o controladas por otras personas causan resentimiento en las personas, donde cualquier intento de ejercer mayor presión suscitará respuestas inmediatas de rechazo y resistencia (Maslow, 1985)

El Cambio

Para el desarrollo del tema de la presente investigación es necesario contextualizar el tema cambio organizacional. Según Chiavenato (2007), lo considera como el cambio o transformación de un estado a otro, lo cual genera una ruptura de la continuidad, dado a que los cambios se dan de forma constante en la

actualidad y es determinante que todas las organizaciones estén preparadas para su adaptación.

Robbins y Judge (2009), sostienen que todo cambio afecta en la marcha de la institución, esto es, la institución puede estar preparada y contar con los medios para afrontar el proceso de cambio además de la disposición del personal, sin embargo, se va a producir reacciones como la resistencia de parte de los empleados lo cual va dilatar el proceso de cambio de la institución.

Dimensiones de la Resistencia al cambio

Existe en el ser humano una tendencia natural de poner resistencia a los cambios que se plantean en la organización. Esto puede depender de varios factores, así como de peculiaridades personales que nos van a conducir a la mayor o menor resistencia.

Para Oreg (2003), existen 4 factores confiables:

1. Búsqueda de la rutina:

Es la predisposición que tienen las personas para preferir lo cotidiano o lo ya conocido que a nuevas tareas; tiene que ver con la predilección por lo predecible que por la novedad o la improvisación (Oreg, 2003).

2. Reacción Emocional:

Sensación espontánea que experimentan las personas ante una situación inesperada, el cual puede manifestarse en incomodidad, molestia o ansiedad por dichos acontecimientos (Oreg, 2003).

3. Enfoque a corto plazo:

Hace referencia a como las personas le otorgan demasiada importancia al primer momento después de producirse el cambio. Se enfocan a la incomodidad que

esta les produce en un primer momento y no a los posibles beneficios que los cambios les pueden ofrecer a largo plazo (Oreg, 2003).

4. Rigidez Cognitiva:

Inflexibilidad de nuestra forma de pensar, de la escasa capacidad para ajustarse y aceptar nuevas ideas y métodos (Oreg, 2003).

Tipos de Resistencia al cambio

Para Newstrom (2011), la resistencia puede presentarse de tres maneras, manifestadas en actitudes que los empleados expresan al momento de incorporarse los cambios. Estas son:

- **Resistencia Lógica**

Esta se pone de manifiesto al momento que los colaboradores hacen uso de razonamiento para poner en práctica los cambios establecidos.

- **Resistencia psicológica**

Esta abarca las emociones, sentimientos y actitudes que se manifiestan en los trabajadores, tales como el temor, la ansiedad y otras.

- **Resistencia sociológica**

Es la que aparece producto de la interacción con las personas que forman parte de un grupo social, tiene que ver con los intereses, los valores que estos persiguen.

Factores de la Resistencia al cambio

Para Lorenzo (2000), la resistencia al cambio se puede deber a los siguientes factores:

- Factores de orden cultural: refiere que son aquellas que parten de las costumbres e ideologías de las personas que forman parte de la organización y que en estos casos pueden ser opuestas a la nueva propuesta de cambio. Entre ellas encontramos aquellas que responden a los valores y ética personal, la falta de disposición y aspiraciones en la innovación y en la mejora del status social (Lorenzo, 2000).
 - Patrones de socialización, en donde se les otorga excesiva confianza a los modelos tradicionales de comportamiento.
 - Ideologías religiosas, con raíces culturales que desarrolla la idea de que el ser humano tiene un camino determinado y que mucho o nada podrá hacer para cambiar las cosas.
 - El etnocentrismo cultural, que no nos permite aceptar ideas o innovaciones reaccionadas o propuestas por culturas diferentes.

- Factores de orden social:

Así también Lorenzo (2000), sugiere que tiene que ver con el trabajo de grupo en el momento de disponer las responsabilidades o tareas, en situaciones donde suele prevalecer el individualismo, afectando las metas de cambio en la organización. Esto también se pone de manifiesto, cuando existen normas que son incompatibles con el sistema social, por lo tanto, el agente de cambio debe identificar las necesidades sociales en concordancia con las normas existentes. Otro factor es la forma de planteamiento que emplea el agente de cambio, cuando parte de la crítica por lo ya existente, esta genera resistencia en el grupo, mientras si parte de las ventajas y beneficios que dichas innovaciones va proveer al grupo esto de tomada de manera diferente por parte del grupo.

- Factores de orden organizacional: En esta parte de la estructura organizacional del agente de cambio. Lorenzo (2000), refiere que el éxito de planteamiento de cambio implica que estén bien instaurados los patrones de autoridad, la distribución de las tareas, los canales de comunicación deben ser efectivos y la percepción que se ejerce sobre el personal acerca de la necesidad al cambio de la organización debe estar bien remarcada.
- Factores de orden psicológico: Lorenzo (2000), manifiesta que los factores personales también pueden traer consigo la resistencia, como la escasa motivación, la baja capacidad de empatía, la falta de habilidad para retener información, y el fatalismo

Modelo de gestión de cambio organizacional

Para Lewin (1947), el cambio no era un evento, sino más bien un proceso viviente; por esto estructuró un proceso en el intento de tomar un cambio efectivo y duradero, conceptualizó el proceso de cambio por medio de una sucesión.

El modelo ha sido perfeccionado más adelante por Schein (1987), quien aporta que el cambio podría ser aplicado a individuos, equipos humanos u empresas. El modelo de Lewin (1947), indica “descongelar” un padrón presente, “cambiar” este o producir uno nuevo y “recongelar” la nueva conducta.

Así según Chiavenato (2004), muestra que no todos los cambios están afectando igualmente a los individuos. Cada quien tiene un umbral de sensibilidad al cambio. En un determinado grado, el cambio es común en los ambientes organizacionales y puede pasar sin anterior aviso. Dichos cambios leves tienen la

posibilidad de observarse en las metas organizacionales, en las relaciones de autoridad, en los procedimientos de trabajo y de operación, en las relaciones interpersonales, en el ambiente laboral y otros componentes propios de la organización, pasando desapercibido; no obstante, sólo llama la atención y crea inquietud, aflicción y ansiedad, (sobre todo al desconocer su causa y efecto) cuando el cambio es profundo o sobrepasa el umbral de sensibilidad.

2.3. Marco conceptual

- Actitudes al cambio

Las actitudes se definen como creencias, afectos y comportamientos que anteceden a los procesos de cambio (Rabelo et. al. 2004).

- Aceptación

Define los beneficios del cambio como la renovación e innovación de la organización, logrando que el trabajador se involucrase más así generando oportunidades para el crecimiento personal y para el desarrollo (Rabelo et. al. 2004).

- Temores

Define una actitud negativa hacia el cambio, así mismo existe el temor a la pérdida de la posición en un cierto nivel organizacional y salario, la incertidumbre producida por una nueva manera de trabajar (Rabelo et. al. 2004).

- Cinismo

Se define la oposición al cambio, sus objetivos no se concretan en plazo indicado y que los trabajadores fingen que están de acuerdo con el cambio, pero no permiten que se implementen (Rabelo et. al. 2004).

- Resistencia

Según el diccionario de la Real Academia Española (2020), resistencia está indicado para la acción de oponerse con fuerza a algo.

- **Cambio**

Proceso mediante el cual una organización deja de ser lo que era en un momento anterior (Soto, 2001).

- **Rutina**

Según el diccionario de la Real Academia Española “rutina” significa costumbre o hábito adquirido de hacer las cosas por mera práctica y de manera más o menos automática.

- **Reacción Emocional**

Sensaciones ante acontecimientos espontáneos e inesperados que se presentan en el quehacer cotidiano (Oreg, 2003)

- **Enfoque Corto plazo**

Importancia desmesurada que se le otorga al primer momento después producirse un cambio, enfocándose en la incomodidad que esta produce y no a las oportunidades que esta puede ofrecer a mediano o largo plazo (Oreg, 2003).

- **Rigidez Cognitiva**

Inflexibilidad del pensamiento que se traduce en dificultad para aceptar ideas o perspectivas diferentes a las de un mismo (Oreg, 2003).

- **Resistencia al Cambio**

Fuerza natural y opositora que aparece en las organizaciones que introducen importantes procesos de cambio (Acosta, 2002).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

HI Existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H0 No existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

He₁ Existe relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₀₁ No existe relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

He₂ Existe relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₀₂ No existe relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

He₃ Existe relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₀₃ No existe relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

He₄ Existe relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₀₄ No existe relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

3.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Variable 1: Actitudes al cambio

Definición conceptual

Las actitudes se definen como creencias, afectos y comportamientos que anteceden a los procesos de cambio. Rabelo, Ros y Torres (2004).

Definición operacional

Es el resultado de la aplicación del cuestionario de actitudes hacia el cambio organizacional validado por Elaine, Rabelo Neiva; Maria, Ros Garcia; Maria, Das Gracias Torres De La Paz España (2004). Validada en Perú por Moreno (2018) Conformada por tres dimensiones: aceptación, temores y cinismo.

Escala tipo Likert de 15 items. Con 5 niveles: bajo, tendencia baja, media, tendencia alta y alto.

Variable 2: Resistencia al Cambio

Definición conceptual

Resistencia al cambio se define como una fuerza natural y opositora que aparece en las organizaciones que introducen importantes procesos de cambio (Acosta, 2002, p.18)

Definición operacional

Siendo el resultado de la aplicación del cuestionario escala de Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change). Creado por Shaul Oreg (2003). Adaptado en Perú por, Katerin Grecia Zavaleta Talavera (2020). Este instrumento está conformado por cuatro dimensiones: Búsqueda de la rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva. Escala tipo Likert de 17 items. Con 5 niveles: Muy alto, alto, medio, bajo, muy bajo.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

1.1 Método de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método científico, el cual se define como un proceso sistemático, riguroso y empírico, a fin de responder interrogantes que aporten al campo del conocimiento científico y teorías. Así como, resolver problemas que nos acerquen al conocimiento del mundo que nos rodea (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El enfoque cuantitativo se define como un proceso secuencial y probatorio. Parte de una idea delimitada y contextualizada, planteándose objetivos y preguntas de investigación, contempla una revisión de estudios realizados anteriormente y se procede a la construcción del marco teórico. De las interrogantes del estudio, se determinan las variables, las hipótesis y el plan para probarlas. Finalmente, se miden con métodos estadísticos y se formulan las conclusiones de la investigación. Todos los pasos son de carácter riguroso. (Hernández, et al. 2014).

4.2 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, busca acrecentar el acervo científico mediante el conocimiento de la realidad. Este tipo de investigación, aporta a los conocimientos teóricos mediante la descripción y explicación de los fenómenos de estudio con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Hernández, et al. 2014).

4.3 Nivel de investigación

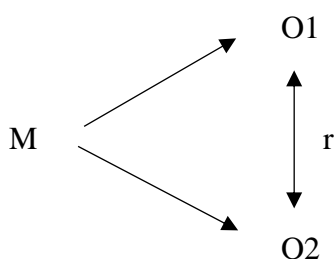
Este estudio correspondió a un nivel de investigación relacional, la cual, según Supo (2012), no corresponden a estudios de causa y efecto. Entre ellas se pretendió demostrar una dependencia probabilística entre eventos. Mediante la investigación relacional se buscó averiguar el comportamiento de una variable con respecto a la otra variable, así como el grado de intensidad en la que fluctúan.

4.4 Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue de diseño no experimental ya que en la presente investigación no se va manipular ninguna variable, ni se va realizar ninguna modificación a la información recolectada de acuerdo a lo postulado por (Hernández, et al. 2014)

Así mismo, fue una investigación transversal, donde los datos recolectados se realizaron en un solo momento y en un tiempo único, dado que su fin es describir las variables y analizar el impacto que ejerce una sobre la otra en un momento determinado (Hernández, et al. 2014)

La presente investigación se sustenta bajo el diseño correlacional simple:



Donde:

M = Institución Educativa Integrada de UGEL 05

O1 = Actitudes ante el cambio

O2 = Resistencia al Cambio

r = Relación entre ambas variables

4.5 Población y Muestra

Según Hernández, et al. (2014), definen la población como el conjunto de casos que coinciden con algunas especificaciones y suelen estar conformadas por personas, organizaciones, eventos que constituyen el centro de la investigación.

La población de la presente investigación estuvo conformada por el número total de 102 docentes quienes vienen laborando en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes, perteneciente a la UGEL 05 del distrito San Juan de Lurigancho, de la ciudad de Lima.

Muestra y tipo de muestreo

Para este caso se procedió a trabajar con el muestreo de tipo censal, es decir, se trabajó con el total de la población, conformada por el personal que labora en la institución educativa, que será un total de 102 colaboradores. Según Chávez (2010), este tipo de muestreo se utiliza cuando la población es relativamente pequeña o cuando se cuenta con una base de datos de fácil accesibilidad.

El método de muestro de la presente tesis, fue no probabilístico intencional, esto debido a que se determinaron los integrantes de la población y muestra según al interés del investigador y las características de la investigación (Hernández, et al. 2014)

Criterios de Inclusión:

- Aquellos que firman el consentimiento informado
- Docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes.

- Docentes activos que registren la información solicitada

Criterios de Exclusión:

- Aquellos que no firman el consentimiento informado
- Docentes nombrados y contratados que no pertenecen a la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes.
- Docentes no activos con licencia.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta la cual se define como una técnica de investigación de tipo social, para la recolección de datos las cuales fueron planteadas mediante preguntas directas o indirectas a los sujetos que forman parte del estudio investigativo (Carrasco, 2005).

Para el momento de la aplicación de los instrumentos, debido a la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se tomó en cuenta lo establecido en la Norma Técnica denominada “Disposiciones para el trabajo Remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”, aprobado por Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU y su modificatoria por Resolución Viceministerial N° 098-2020-MINEDU, bajo este contexto, se tomaron en cuenta las siguientes actividades:

- Se realizaron las coordinaciones con el directivo de la Institución Educativa a fin de que se realice la presentación vía plataforma virtual de los investigadores.
- Se crearon cuentas en google a fin de usar los recursos como:

- Uso de Google Forms, donde se creó encuestas online y se envió a los participantes de la muestra mediante un enlace.

- Uso de google drive donde se almaceno archivos y tener disponibilidad de su contenido en la nube desde cualquier medio de internet.

- Equipo de protección (mascarilla, protector facial), durante el traslado a la Institución educativa a fin de recabar los documentos que autorizan la aplicación de los instrumentos.

Instrumentos

La variable Actitud al cambio

Escala de Actitudes hacia el Cambio Organizacional

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de Actitudes hacia el Cambio Organizacional.
Autor:	Elaine, Rabelo Neiva; Maria, Ros Garcia; Maria, Das Gracias Torres De La Paz
Procedencia:	Madrid, España Adaptado en Perú por Ana Emperatriz Moreno Trejo (2018)
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente 10 minutos
Niveles de aplicación:	De 16 años en adelante
Finalidad:	Medir las actitudes de las personas que trabajan en organizaciones ante los procesos de cambio organizacional.
Total, de Ítems:	15 distribuidas en las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • 5 ítems de actitudes de aceptación 4,6,10,13,15

- 4 ítems de actitudes de cinismo 2,8,12,14
- 6 ítems de actitudes de temores 1,3,5,7,9,11

Dimensiones: Aceptación, temores y cinismo

Validez

En la adaptación en Perú por Ana Emperatriz Moreno Trejo (2018), se obtuvo la validez del instrumento mediante una prueba piloto. Esta permitió la reducción de 26 ítems, los cuales no superaron el 0.30 de correlación. Finalmente, la prueba quedó constituido por 15 reactivos distribuidos entre sus tres dimensiones.

Para la presente investigación, se estimó la validez del instrumento mediante el coeficiente de concordancia V de Aiken. Asimismo, se tomaron en cuenta todas las observaciones realizadas dadas por los expertos, a fin de contar con un instrumento adaptado y coherente a nuestra muestra y estudio.

Formula de V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = La sumatoria de los valores asignado por los jueces

n= Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

La validez de la escala de actitudes hacia el cambio, se realizó a través del juicio de expertos, esto fue dado por 4 magísteres, profesionales que trabajan en la parte clínica y organizacional, por lo cual, conocen nuestra variable a investigar; cuya constancia de validación consta de una escala de 3 valores: adecuado (2), mediana mente adecuado (1), inadecuado (0), para cinco categorías, cuyo resultado se presenta a continuación:

Tabla 1

Coefficiente de concordancia total del instrumento de actitudes al cambio

Juez	Opinión
Saúl Jesús Mallqui	2
Federico Villar Yzarra	2
José Alex Cotrina León	2
Lizardo Párraga Allca	2
Suma	8

Fuente: Jueces expertos consultados

$$V = \frac{8}{(4(3-1))}$$

$$V = \frac{8}{(8)}$$

$$V = 1$$

El resultado de la V de Aiken es $V = 1$ por lo tanto, hay una validez de contenido perfecta en cuanto al instrumento, eso indica un acuerdo perfecto entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez que pueden recibir los ítems (Escurra, 2017).

Confiabilidad:

En la adaptación en Perú por Ana Emperatriz Moreno Trejo (2018), se estimó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, obteniendo el valor general de $\alpha = 0.840$, lo que indica que el instrumento tiene una alta y significativa confiabilidad.

Para la presente investigación, se estimó la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto a 30 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N°132 Toribio de Luzuriaga y Mejía, UGEL 05-San Juan de Lurigancho, obteniendo como resultado coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, de 0.81, lo que indica la significativa confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Niveles de calificación de la escala de actitudes ante el cambio organizacional

	Alta	Tendencia Alta	Media	Tendencia Baja	Baja
GENERAL	58-75	56-57	52-55	49-51	15-48
ACEPTACION	22-25	20-21	19	17-18	5-16
TEMOR	26-30	24-25	22-23	19-21	6-18
CINISMO	17-20	15-16	13-14	12	4-11

Fuente. Escala de actitudes hacia el cambio organizacional, Moreno (2018).

Variable Resistencia al cambio

Escala de Resistencia al Cambio (RTC-Resistance to change)

Ficha Técnica

- Nombre:** Escala de Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)
- Autor:** Shaul Oreg
- Año:** 2003
- Procedencia:** Estados Unidos
Adaptado en Perú por, Katerin Grecia Zavaleta Talavera (2020)
- Aplicación:** Directa
- Duración:** Aproximadamente 5 minutos
- Objetivo:** Evaluar la tendencia del individuo para resistir o evitar los cambios
- Total, de Ítems:** 17 distribuidas en las siguientes dimensiones:
- Búsqueda de rutina 1,7,13,15,17
 - Reacción emocional 2,10,12,16
 - Enfoque a corto plazo 3,5,8,14
 - Rigidez cognitiva 4,6,9,11

Dimensiones: Búsqueda de rutina, Reacción emocional, Enfoque a corto plazo y Rigidez cognitiva.

Es una escala tipo Likert de 5 puntos cuyos valores fueron:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo.

Así mismo, su calificación será de la siguiente manera:

Validez:

Inicialmente se consideró el estudio realizado por Arciniega y González (2009) quienes validaron la versión en español de la Escala en México y España, donde se confirma la validez externa y el constructo del instrumento en todas sus dimensiones, utilizando una secuencia anidada de análisis factoriales confirmatorios.

Para la presente investigación, se estimó la validez del instrumento mediante el coeficiente de concordancia V de Aiken. Asimismo, se tomaron en cuenta todas las observaciones realizadas dadas por los expertos, a fin de contar con un instrumento adaptado y coherente a nuestra muestra y estudio.

Formula de V de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = La sumatoria de los valores asignado por los jueces

n= Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

La validez de la escala de resistencia hacia el cambio (RTC-Resistance to change), se realizó a través del juicio de expertos, esto fue dado por 4 magísteres, profesionales que trabajan en la parte clínica y organizacional, por lo cual, conocen nuestra variable a investigar; cuya constancia de validación consta de una escala de 3 valores: adecuado (2), mediana mente adecuado (1), inadecuado (0), para cinco categorías, cuyo resultado se presenta a continuación:

Tabla 3

Coefficiente de concordancia total del instrumento de resistencia al cambio

Juez	Opinión
Saúl Jesús Mallqui	2
Federico Villar Yzarra	2
José Alex Cotrina León	2
Lizardo Párraga Allca	2
Suma	8

Fuente: Jueces expertos consultados

$$V = \frac{8}{(4(3-1))}$$

$$V = \frac{8}{(8)}$$

$$V = 1$$

El resultado V de Aiken es $V = 1$ por lo tanto hay una validez de contenido perfecta en cuanto al instrumento, eso indica un acuerdo perfecto entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez que pueden recibir los ítems (Escurra, 2017).

Confiabilidad:

En la adaptación en Perú por Katerin Grecia Zavaleta Talavera (2020), se estimó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de correlación de alfa de

Cronbach, obteniendo el valor general de $\alpha = (0.898)$, lo que indica que el instrumento está en una adecuada y significativa confiabilidad.

Para la presente investigación, se estimó la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto a 30 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N°132 Toribio de Luzuriaga y Mejía, UGEL 05-San Juan de Lurigancho, obteniendo como resultado coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, de 0.81, lo que indica la significativa confiabilidad del instrumento.

Tabla 4

Niveles de calificación de la escala Resistencia al Cambio

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
General	47-85	42-46	38-41	33-37	17-32
Búsqueda de la Rutina	14-20	12-13	11	10	5-9
Reacción Emocional	12-16	10-11	8-9	7	4-6
Enfoque a Corto Plazo	11-16	9-10	8	6-7	4-5
Rigidez Cognitiva	15-16	13-14	12	10-11	4-9

Fuente. Escala de Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change), Zavaleta 2003.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de la información se empleó el paquete estadístico SPSS versión 24, a través de las técnicas de la estadística descriptiva como tabla de frecuencia y porcentajes. Así mismo, se utilizaron técnicas de la estadística inferencial como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman,, dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal. Es un coeficiente empleado para relacionar escalas tipo Likert, el cual permite que los sujetos de análisis de la muestra puedan ordenarse por jerarquías. (Hernández, et al. 2014).

4.8 Aspectos éticos de la investigación

En el presente estudio se tomó en cuenta lo establecido en el código Internacional de Núremberg, 1947; el cual contempla principios básicos a considerar tales como: El consentimiento voluntario, que consiste en que las personas que son objetos de la investigación puedan ejercer la libertad de escoger y pueda dar su consentimiento a participar en el estudio. La investigación se realizó con fines de aportar a la sociedad, así mismo fue conducido por personas científicamente calificadas y de manera tal, que evito sufrimiento o daño físico o mental a los participantes de la investigación. Se consideró que si en algún momento en el proceso de ejecución, los participantes desean interrumpir o abandonar el proceso de aplicación de los instrumentos en el momento lo puedan hacer.

La Universidad Peruana Los Andes, promueve la práctica de los principios éticos que rigen la actividad investigativa contemplados en el Reglamento General de Investigación.

Capítulo IV Art 27: Principios que rigen la actividad investigativa

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales. El cual contempla el respeto por la dignidad humana,
- La diversidad, la libertad, el derecho a la autodeterminación informativa ya la confidencialidad y la privacidad de las personas que participen de la investigación.
- Consentimiento informado y expreso: Cuya finalidad es garantizar que los sujetos que participen del estudio sean informados acerca de los objetivos y fines de la investigación y la toma de decisión libre acerca de su participación, así como de los riesgos y benéficos que ello implica. Asimismo, se les informó del carácter anónimo y confidencial de los resultados y que solo serán utilizados para los fines de la investigación.
- Beneficencia y no maleficencia. En toda investigación debe asegurarse el bienestar e integridad de las personas que participan en las investigaciones. Por lo que, durante esta investigación se envió los instrumentos de forma virtual, evitando el contacto físico con los

docentes, evitando los posibles efectos de atentar contra la salud física y psicológica de cada uno de los docentes participantes de esta investigación y maximizando su buen beneficio.

- Protección del medio ambiente y el respeto de la biodiversidad
- Responsabilidad en relación a la pertinencia, los alcances y repercusiones de la investigación, a nivel individual, social e institucional.
- Veracidad en todas las etapas del proceso desde la formulación del problema hasta finalizar con la comunicación de los resultados.

Capítulo IV Art 28: Normas y comportamiento ético de quienes investigan

La investigación estuvo regida al código de ética de la universidad, que garantiza la pertinencia y coherencia con las líneas de investigación de la universidad, que contengan el rigor científico que amerita, procediendo con responsabilidad ante las consecuencias individuales, sociales y académicas que se derivan de ella. El reporte oportuno de los hallazgos de la investigación de manera clara y oportuna a la comunidad científica y en respeto a las normas institucionales, nacionales e internacionales que rigen la investigación científica. La investigación garantizará la salud de cada participante tanto física como psicológica, empleando para ello los medios virtuales con eficiencia y responsabilidad.

Finalmente, durante el proceso de recopilación de la información, en la redacción del documento se respetará la autoría de los investigadores, así como la demás fuente consultada evitando incurrir las apropiaciones de algún tipo de información o datos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A continuación, se presentan las tablas descriptivas de las variables de estudio y las dimensiones de la variable “resistencia al cambio”, con las cuales se han trabajado el planteamiento de objetivos e hipótesis, a fin de proporcionar información importante acerca de la muestra en estudio.

El análisis descriptivo nos va proporcionar una base de conocimiento importante y un alto grado de objetividad en nuestro estudio.

Tabla 5

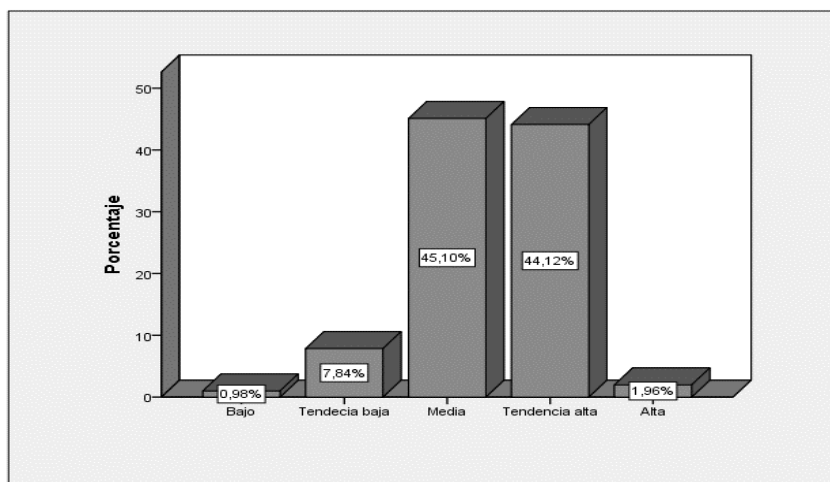
Niveles de la variable actitud hacia el cambio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,0
Tendencia baja	8	7,8
Media	46	45,1
Tendencia alta	45	44,1
Alta	2	2,0
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala de Actitudes al cambio (EAC)

Figura 1

Niveles de la variable actitudes hacia el cambio



Fuente: Docentes evaluados con la Escala de Actitudes al Cambio (EAC)

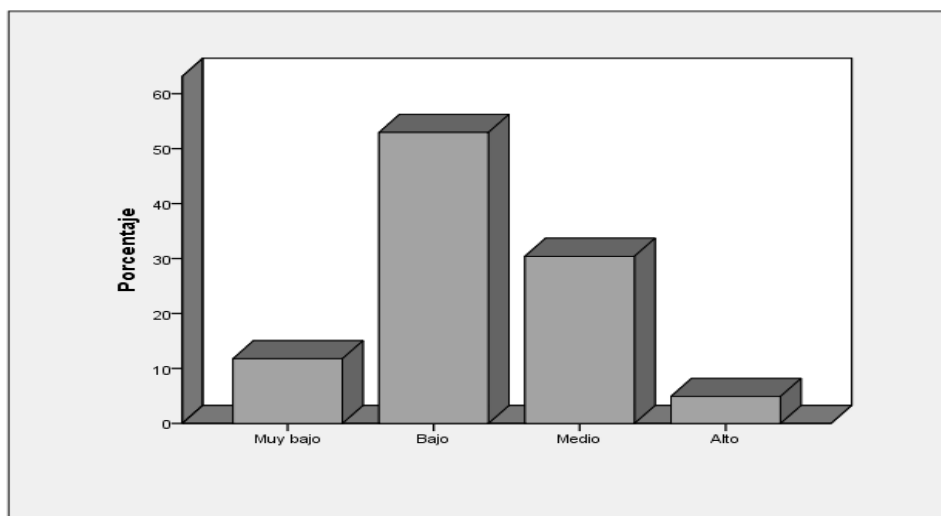
En la tabla 5 y la figura 1 se evidencia que, 46 docentes que representa el 45,1% se encuentran en el nivel medio de predisposición a los cambios, 45 docentes que conforman el 44,1% consideran estar en el nivel de tendencia alta es decir con mayor predisposición a las innovaciones, un docente que representa el 1%, se ubica en el nivel bajo, con escasa predisposición a los cambios e innovaciones; de la misma manera, 8 docentes que conforma el 7,8%, consideran estar en el nivel de tendencia baja, al igual que 2 docentes que representa el 2%, se ubican en el nivel alto.

Tabla 6

Niveles de la variable resistencia al cambio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	12	11,8
Bajo	54	52,9
Medio	31	30,4
Alto	5	4,9
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 2*Niveles de la variable resistencia al cambio*

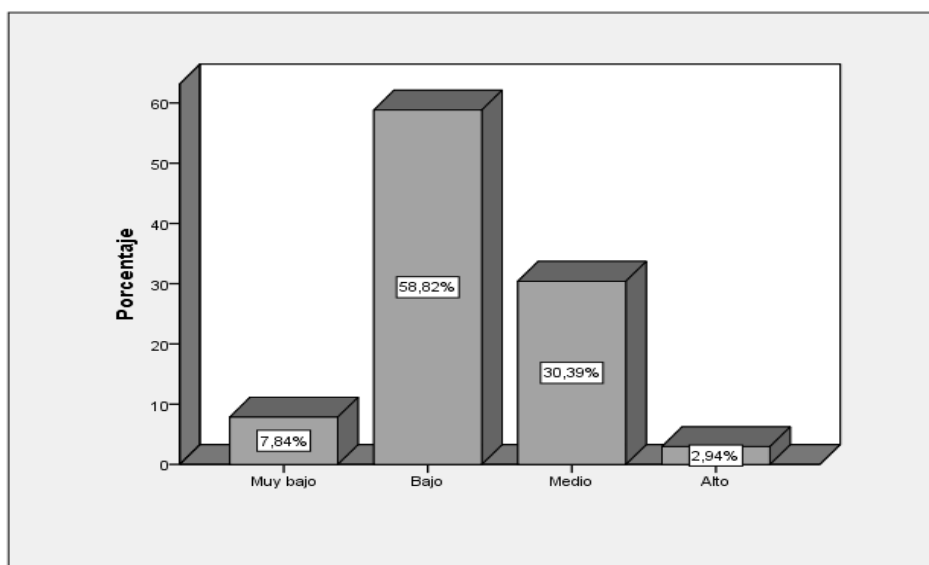
Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 6 y figura 2 se observa que 54 docentes que representa el 52,9% de la muestra consideran estar en el nivel bajo de resistencia a los cambios, 31 docentes que conforman el 30,4%, consideran estar en el nivel medio de fuerza opositora, 12 docentes que representa el 11,8%, se ubican en el nivel muy bajo, es decir muestran menos presencia de la fuerza opositora hacia los cambios; finalmente, 5 docentes que conforman el 4,9% de la muestra, consideran estar en el nivel alto, con la mayor presencia de fuerza opositora hacia los cambios organizacionales.

Tabla 7*Niveles de la dimensión búsqueda de rutina*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	7,8
Bajo	60	58,8
Medio	31	30,4
Alto	3	2,9
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 3*Niveles de la dimensión búsqueda de rutina*

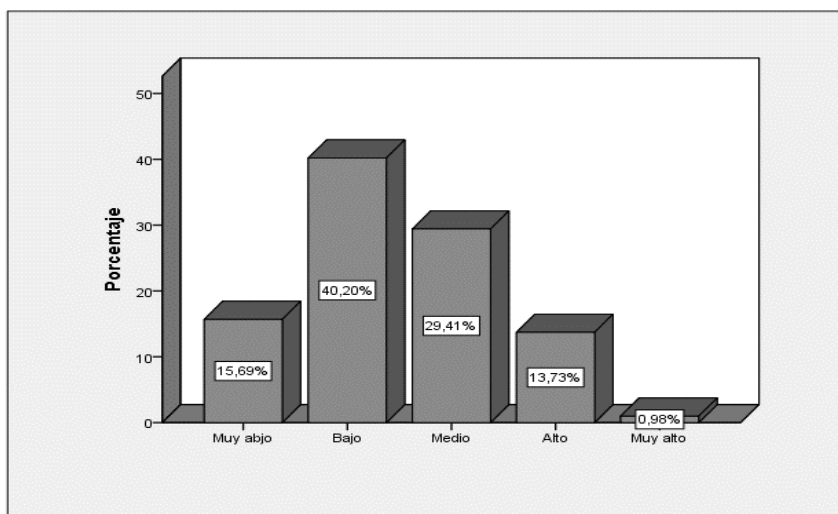
Fuente. Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 7 y la figura 3 se observa que, 60 docentes que representa el 58,8% de la muestra consideran estar en el nivel bajo en la búsqueda de la rutina, 31 docentes que conforman el 30,4%, consideran estar en el nivel medio en las preferencias por las tareas conocidas, 8 docentes que representa el 7,8% de la muestra se ubican en el nivel muy bajo; finalmente, 3 docentes que conforman el 2,9% de la muestra consideran estar en el nivel alto en sus preferencias por procedimiento previsibles.

Tabla 8*Niveles de la dimensión reacción emocional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	16	15,7
Bajo	41	40,2
Medio	30	29,4
Alto	14	13,7
Muy alto	1	1,0
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 4*Niveles de la dimensión reacción emocional*

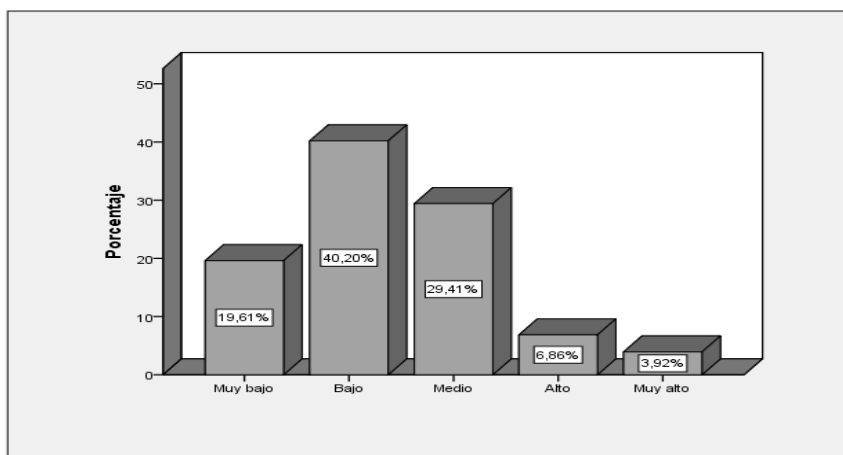
Fuente. Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 8 y figura 4 se observa que, 41 docentes que representa el 40,2% de la muestra consideran estar en el nivel bajo en presencia de malestar al enfrentarse a los cambios, 30 docentes que conforman el 29,4% se ubican en el nivel medio de reacción emocional, 16 docentes que representa el 15,7% se ubican en el nivel muy bajo, 14 docentes que conforman el 13,7% consideran estar en el nivel alto y un docente que representa el 1%, se ubica en un nivel muy alto en presencia de ansiedad al enfrentarse a los cambios.

Tabla 9*Niveles de la dimensión enfoque a corto plazo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	20	19,6
Bajo	41	40,2
Medio	30	29,4
Alto	7	6,9
Muy alto	4	3,9
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 5*Niveles de la dimensión enfoque a corto plazo*

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 9 y figura 5 se evidencia que, 41 docentes que representa el 40,2% de la muestra consideran estar en el nivel bajo de preocupación por los inconvenientes a corto plazo, 30 docentes que conforma el 29,4%, se ubican en el nivel medio, 20 docentes que representa el 19,6% se ubican en el nivel muy bajo en enfoque a corto plazo, 7 docentes que conforman el 6,9%, consideran estar en el nivel alto; finalmente, son 4 docente que representa el 3,9%, se ubican en un nivel muy alto en la preocupación a corto plazo que el cambio genera.

Tabla 10*Niveles de la dimensión rigidez cognitiva*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	3,9
Bajo	14	13,7
Medio	43	42,2
Alto	33	32,4
Muy alto	8	7,8
Total	102	100,0

Fuente: Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 6

Niveles de la dimensión rigidez cognitiva

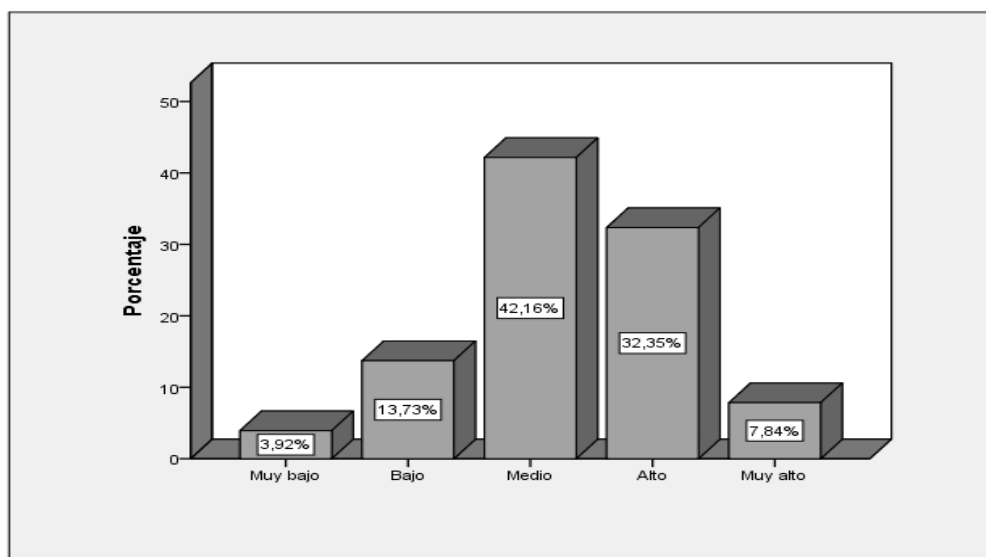


Figura. Docentes evaluados con la Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 10 y figura 6 se observa que, 43 docentes que representa el 42,2% de la muestra consideran estar en el nivel medio en la capacidad de aceptar nuevas ideas, 33 docentes que conforman el 32,4% se ubican en el nivel alto de rigidez cognitiva, 14 docentes que representa el 13,7% consideran estar en el nivel bajo, 4 docentes que conforman el 3,9% se ubican en el nivel muy bajo; finalmente, 8 docentes que representa el 7,8% de la muestra consideran estar en un nivel muy alto en inflexibilidad en el pensamiento.

Resultados según objetivos

A continuación, se presentan las siguientes tablas cruzadas, que muestran los resultados por objetivos de nuestra investigación.

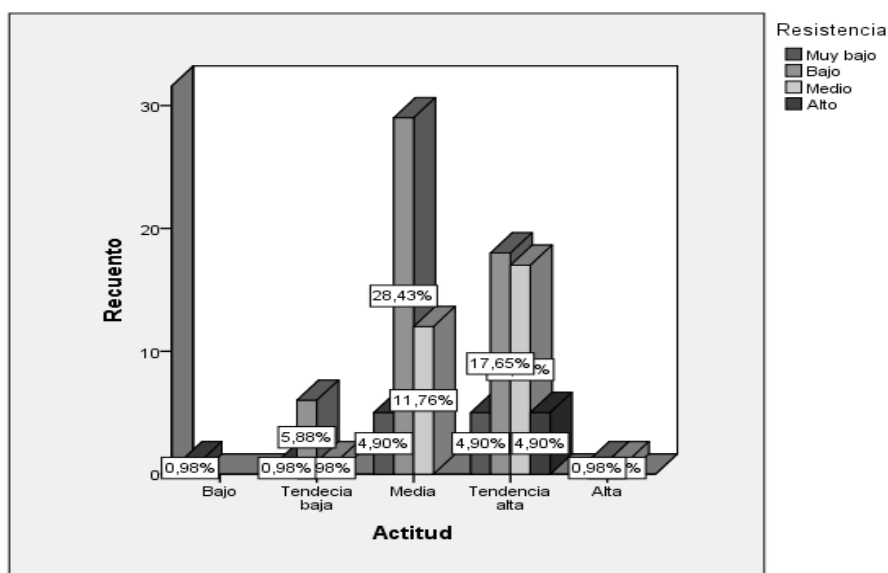
Objetivo General:

Determinar la relación entre las Actitudes y Resistencia al Cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Tabla 11*Relación entre las Actitudes y Resistencia al cambio en docentes*

			Resistencia				Total
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	
Actitud	Bajo	F	1	0	0	0	1
		%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Tendencia	baja	F	1	6	1	0	8
		%	1,0%	5,9%	1,0%	0,0%	7,8%
Media	F	F	5	29	12	0	46
		%	4,9%	28,4%	11,8%	0,0%	45,1%
Tendencia	alta	F	5	18	17	5	45
		%	4,9%	17,6%	16,7%	4,9%	44,1%
Alta	F	F	0	1	1	0	2
		%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%
Total		F	12	54	31	5	102
		%	11,8%	52,9%	30,4%	4,9%	100,0%

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 7*Relación entre las Actitudes y Resistencia al cambio en docentes*

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 11 y figura 7, se evidencia en la variable actitudes hacia el cambio la mayor frecuencia, en 46 docentes que representa el 45,1% de la muestra que poseen un nivel medio en creencias, afectos y comportamientos hacia los cambios; mientras en la variable resistencia al cambio, se observa la frecuencia más alta en el nivel bajo con 54 docentes que conforman el 52.9%, que mantienen una predisposición a incurrir en sucesos de cambio. Por lo tanto, 29 docentes que representa el 28,4% tienen la mayor frecuencia en ambas variables.

Objetivo Específicos 1

Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Tabla 12

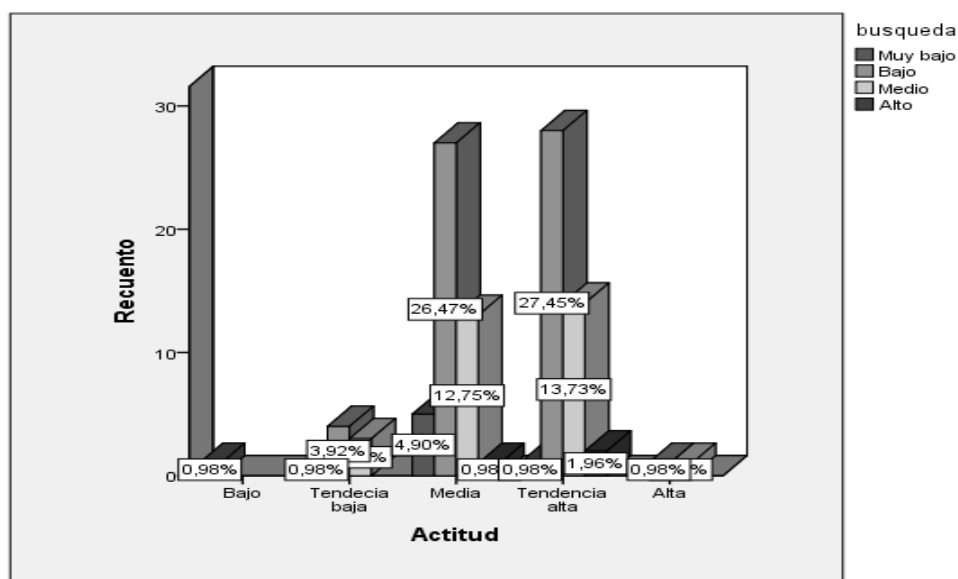
Relación entre las Actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes

		Búsqueda de rutina					Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto		
Actitud	Bajo	F	1	0	0	0	1
		%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Tendencia baja		F	1	4	3	0	8
		%	1,0%	3,9%	2,9%	0,0%	7,8%
Media		F	5	27	13	1	46
		%	4,9%	26,5%	12,7%	1,0%	45,1%
Tendencia alta		F	1	28	14	2	45
		%	1,0%	27,5%	13,7%	2,0%	44,1%
Alta		F	0	1	1	0	2
		%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	2,0%
Total		F	8	60	31	3	102
		%	7,8%	58,8%	30,4%	2,9%	100,0%

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 8

Relación entre las Actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes



Fuente. Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 12 y figura 8, se observa en la variable actitud hacia el cambio la mayor frecuencia en 46 docentes que representa el 45,1% de la muestra, que poseen un nivel medio de creencias, afectos y comportamientos hacia los cambios; mientras en la dimensión búsqueda de rutina se evidencia la frecuencia más alta en el nivel bajo con 60 docentes que conforman el 58,8%, que poseen predisposición a las nuevas experiencias. Por lo tanto, 28 docentes que representan el 27,5% tienen la mayor frecuencia en la variable y dimensión respectiva.

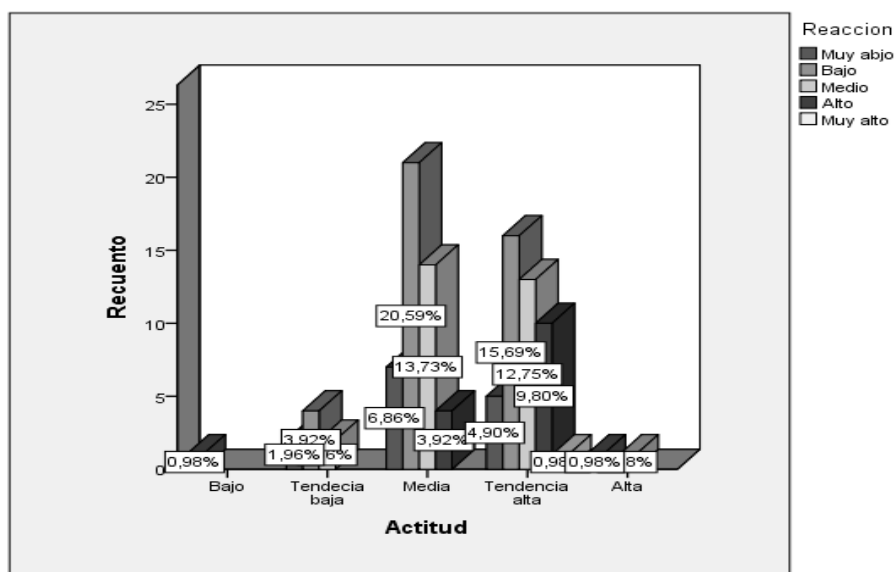
Objetivo Específicos 2

Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Tabla 13*Relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes*

			Reacción emocional					Total	
			Muy baja	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Actitud	Bajo	F	1	0	0	0	0	1	
		%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	
Tendencia baja	Media	F	2	4	2	0	0	8	
		%	2,0%	3,9%	2,0%	0,0%	0,0%	7,8%	
Tendencia alta	Alta	F	7	21	14	4	0	46	
		%	6,9%	20,6%	13,7%	3,9%	0,0%	45,1%	
Total		F	5	16	13	10	1	45	
		%	4,9%	15,7%	12,7%	9,8%	1,0%	44,1%	
Total		F	1	0	1	0	0	2	
		%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	2,0%	
Total			F	16	41	30	14	1	102
			%	15,7%	40,2%	29,4%	13,7%	1,0%	100,0%

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 9*Relación entre las Actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes*

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 13 y figura 9, se evidencia en la variable actitud hacia el cambio la mayor frecuencia en 46 docentes que representa el 45,1% de la muestra, que poseen un nivel medio de creencias, afectos y comportamientos hacia los cambios; mientras en la dimensión reacción emocional, se observa la frecuencia más alta en el nivel bajo, con 41 docentes que conforman el 40,2%, que manifiestan percibir mínima presencia de malestar o estrés. Por lo tanto, 21 docentes que representa el 20,6% tienen la mayor frecuencia en la variable y dimensión reacción emocional.

Objetivo Específicos 3

Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Tabla 14

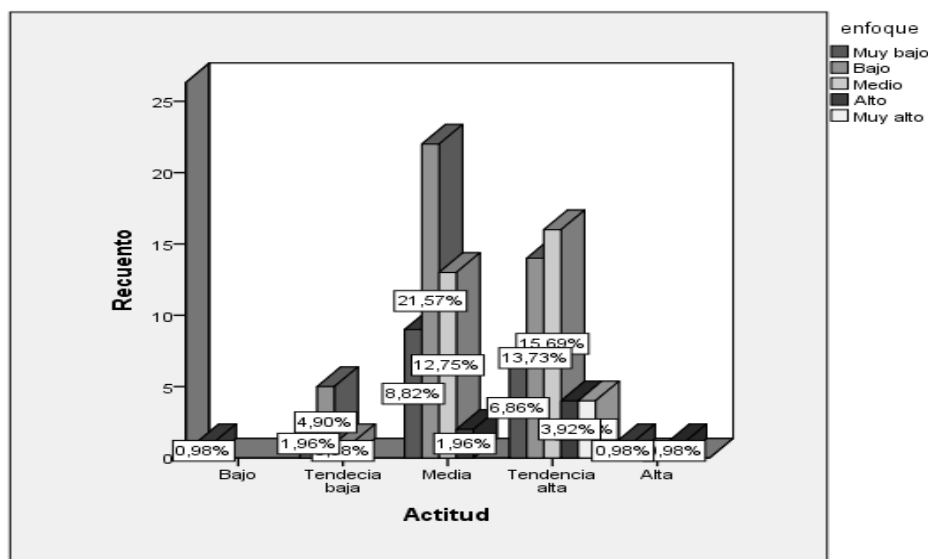
Relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes

		Enfoque a corto plazo					Muy alto	Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto			
Actitud	Baja	f	1	0	0	0	0	1
		%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Tendencia baja	f	2	5	1	0	0	8
		%	2,0%	4,9%	1,0%	0,0%	0,0%	7,8%
	Media	f	9	22	13	2	0	46
		%	8,8%	21,6%	12,7%	2,0%	0,0%	45,1%
	Tendencia alta	f	7	14	16	4	4	45
		%	6,9%	13,7%	15,7%	3,9%	3,9%	44,1%
	Alta	f	1	0	0	1	0	2
		%	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	2,0%
	Total	f	20	41	30	7	4	102
		%	19,6%	40,2%	29,4%	6,9%	3,9%	100,0%

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 10

Relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes



Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al cambio organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 14 y figura 10, se observa en la variable actitud hacia el cambio la mayor frecuencia en 46 docentes que representa el 45,1% de la muestra, que poseen un nivel medio de creencias, afectos y comportamientos hacia los cambios; mientras en la dimensión enfoque a corto plazo se evidencia la frecuencia más alta en el nivel bajo, con 41 docentes que conforman el 40,2%, que expresan una predisposición a enfocarse en los beneficios que los cambios le puede ofrecer a mediano y largo plazo. Por lo tanto, 22 docentes que representa el 21,6% tienen la mayor frecuencia en la variable y dimensión enfoque a corto plazo.

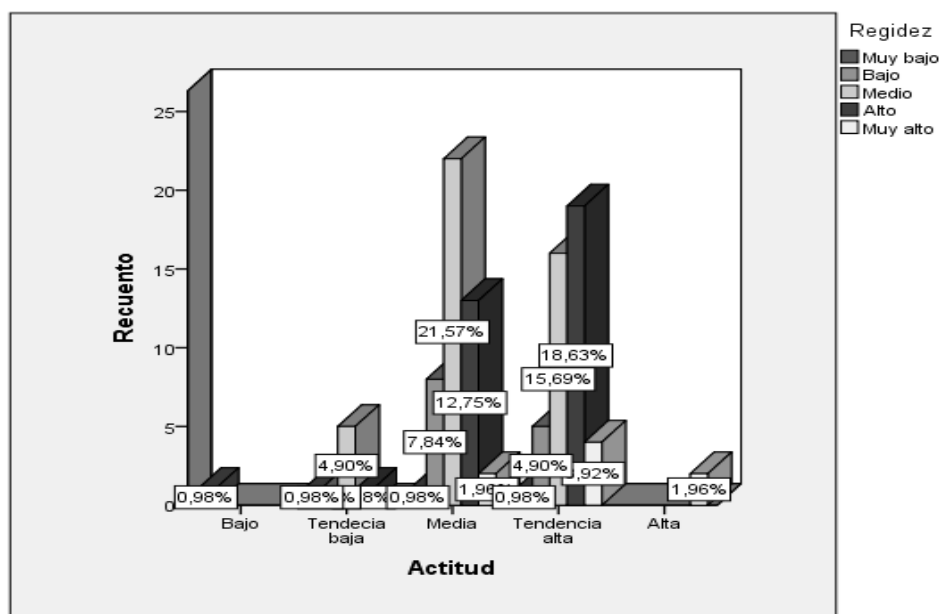
Objetivo Específicos 4

Determinar la relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Tabla 15*Relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes*

			Rigidez cognitiva					
Actitud			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
			Bajo	F	1	0	0	0
		%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Tendencia baja	F	1	1	5	1	0	8	
	%	1,0%	1,0%	4,9%	1,0%	0,0%	7,8%	
Media	F	1	8	22	13	2	46	
	%	1,0%	7,8%	21,6%	12,7%	2,0%	45,1%	
Tendencia alta	F	1	5	16	19	4	45	
	%	1,0%	4,9%	15,7%	18,6%	3,9%	44,1%	
Alta	F	0	0	0	0	2	2	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	
Total	F	4	14	43	33	8	102	
	%	3,9%	13,7%	42,2%	32,4%	7,8%	100,0%	

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

Figura 11*Relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes*

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

En la tabla 15 y figura 11, se evidencia en la variable actitud hacia el cambio la mayor frecuencia en 46 docentes que representa el 45,1% de la muestra, que poseen un nivel medio de creencias, afectos y comportamientos hacia los cambios; mientras en la dimensión rigidez cognitiva se observa la frecuencia más alta en el nivel medio, con 43 docentes que conforman el 42,2%, que presentan dificultad media para aceptar nuevas ideas y métodos. Por lo tanto, son 22 docentes que representa el 21,6% tienen la mayor frecuencia en la variable y dimensión Rigidez cognitiva.

5.2 Contrastación de Hipótesis

Contrastación de Hipótesis General

Ho No existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Hi Si existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

Dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal. Se aplicó la estadística de prueba rho de Spearman por tener variables categóricas, el cual se emplea para relacionar escalas tipo Likert y permite que los sujetos de análisis de la muestra, puedan ordenarse por jerarquías. (Hernández, et al. 2014).

Tabla 16*Resultados entre las Actitudes y Resistencia al cambio en docentes*

VARIABLES/VARIABLES	Rho de Spearman	p Valor	Muestra
Actitud al cambio	,341	,000	102
Resistencia al cambio			

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia Al cambio (RTC-Resistance to change)

De acuerdo a la tabla 16, el resultado de coeficiente de correlación es $r_s = 0,341$, en consecuencia, el grado de relación es baja entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Para la interpretación de los resultados del índice de correlación entre las variables actitudes y resistencia al cambio se tuvo en cuenta los valores consignados en la tabla N°17.

Tabla 17*Interpretación de los coeficientes de correlación*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.

c) Criterios de decisión

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna si p es mayor que nivel de significancia 0,05

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula si p es menor que nivel de significancia 0,05

d) Lectura de P valor

$$P_v = 0,000$$

e) Decisión estadística

Siendo $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$

Entonces se tiene que p valor 0,000 es menor que nivel de significancia 0,005 ($0,000 < 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: si existe una relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Lo que significa que los docentes tienen creencias, afectos y comportamientos hacia lo desconocido, mostrando resistencia al cambio en las tareas innovadoras.

Hipótesis Específica 1:

H₀ No existe relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₁ Si existe relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

Dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal, se aplicó la estadística de prueba rho de Spearman por tener variables categóricas, el cual se emplea para relacionar escalas tipo Likert y permite que los sujetos de análisis de la muestra, puedan ordenarse por jerarquías. (Hernández, et al. 2014). Para el análisis de resultados se tomará en cuenta la tabla N° 17.

Tabla 18

Resultado de la relación entre las actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes

Variables/Dimensión	Rho de Sperman	p Valor	Muestra
Actitud al cambio	,235	,046	102
Búsqueda de la rutina			

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

De acuerdo a la tabla 18, el resultado de coeficiente de correlación es $r_s = 0,235$, en consecuencia, existe una relación baja entre actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

c) Criterios de decisión

Ver la tabla N°14

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna si p es mayor que nivel de significancia 0,05

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula si p es menor que nivel de significancia 0,05

d) Lectura del P valor

$P_v = 0,046$

e) Decisión estadística

Siendo $p = 0,046$ y $\alpha = 0,05$

Entonces se tiene que p valor 0,0460 es menor que nivel de significancia 0,005 (0,000 < 0,05), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye, que existe una relación entre actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Lo que significa, que los docentes tienen creencias, afectos y conductas hacia lo desconocido que hace que tengan una predisposición a preferir las tareas, procedimientos y ambientes previsibles y conocidos, rechazando aquello desconocido en su labor docente.

Hipótesis Específica 2:

H₀ No existe relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H₂ Si existe relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

Dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal se aplicó la estadística de prueba rho de Spearman por tener variables

categorías, el cual se emplea para relacionar escalas tipo Likert (Hernández, et al. 2014).

Para el análisis de resultados se tomará en cuenta la tabla N° 17.

Tabla 19

Resultado de la relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes

Variables/Dimension	Rho de Spearman	p Valor	Muestra
Actitud al cambio	,297	,002	102
Reacción emocional			

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

De acuerdo a la tabla 19, el resultado de coeficiente de correlación es $r_s = 0,297$, en consecuencia, si existe una relación baja entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

c) Criterios de decisión

Ver tabla N°14

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna si p es mayor que nivel de significancia 0,05

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula si p es menor que nivel de significancia 0,05

d) Lectura P valor

$P_v = 0,002$

e) Decisión estadística

Siendo $p = 0,002$ y $\alpha = 0,05$

Entonces se tiene que p valor 0,000 es menor que nivel de significancia 0,005 ($0,002 < 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que existe una relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Lo que significa, que los docentes tienen creencias, afectos y comportamientos hacia lo desconocido generando malestar, ausencia de entusiasmo y ansiedad al enfrentarse a los cambios en su quehacer educativo.

Hipótesis Específica 3:

H_0 No existe relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H_3 Si existe relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

Dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal, se aplicó la estadística de prueba rho de Spearman por tener variables categóricas, el cual se emplea para relacionar escalas tipo Likert

(Hernández, et al. 2014). Para el análisis de resultados se tomará en cuenta la tabla N° 17.

Tabla 20

Resultado de la relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes

Variables/Dimension	Rho de Sperman	p Valor	Muestra
Actitud al cambio	,337	,001	102
Enfoque a corto plazo			

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

De acuerdo a la tabla 20, el resultado de coeficiente de correlación es $r_s = 0,337$ En consecuencia si existe una relación baja entre actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

c) Criterios de decisión

Ver tabla N° 14

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna si p es mayor que nivel de significancia 0,05

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula si p es menor que nivel de significancia 0,05

d) P valor

P v= 0,001

e) Decisión estadística

Siendo $p = 0,001$ y $\alpha = 0,05$

Entonces se tiene que p valor 0,001 es menor que nivel de significancia 0,005 (0,001 < 0,05), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que existe una relación entre actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Lo que significa, que los docentes tienen creencias, afectos y comportamientos hacia lo desconocido que hace que se preocupen por los inconvenientes a corto plazo que el cambio genera, en lugar de centrarse en los posibles beneficios que podrían presentarse a futuro.

Hipótesis Específica 4:

H_0 No existe relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

H_a Si existe relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir, el 5%

b) Estadística de prueba

Dado a que la naturaleza de las variables de estudio es de tipo cualitativo y de nivel de medición ordinal. Se aplicó la estadística de prueba rho de Spearman por tener variables categóricas, el cual se emplea para relacionar escalas tipo Likert y permite que los sujetos de análisis de la muestra, puedan ordenarse por jerarquías.

(Hernández, et al. 2014). Para el análisis de resultados se tomará en cuenta la tabla N° 17.

Tabla 21

Resultado de la relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes

Variables/Dimension	Rho de Serman	p Valor	Muestra
Actitud al cambio	,310	,002	102
Rigidez cognitiva			

Fuente: Docentes evaluados con la escala actitud al organizacional (EAC) y Escala Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change)

De acuerdo a la tabla 21, el resultado de coeficiente de correlación es $r_s = 0,310$, en consecuencia, si existe una relación baja entre actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

c) Criterios de decisión

Ver tabla N°14

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna si p es mayor que nivel de significancia 0,05

Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula si p es menor que nivel de significancia 0,05

d) P valor

P v= 0,002

e) Decisión estadística

Siendo p = 0,002 y $\alpha = 0,05$

Entonces se tiene que p valor 0,000 es menor que nivel de significancia 0,005 ($0,002 < 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que si existe una relación entre actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Lo que significa, que los docentes tienen creencias, afectos y comportamientos hacia lo desconocido; que los impulsa a actuar con la inflexibilidad en el pensamiento y dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos que podrían mejorar su labor docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre las Actitudes y Resistencia al Cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, demostrándose la contratación de hipótesis, se tiene que el resultado de rho de Spearman es $r_s = 0,341$, que ubica en una relación baja entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Además, siendo P valor 0,000 menor que nivel de significancia 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), determinando que existe una relación entre las creencias, afectos y conductas acerca de las innovaciones y la fuerza opositora hacia las nuevas tendencias en una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Según nuestro estudio, la mayor proporción de los docentes presentan una actitud media o neutra a las innovaciones.

Coincidiendo también con la investigación realizada por Mejía, Silva, Villarreal, Suarez & Villamizar (2018), “Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo del tic por parte del personal docente”. Los resultados mostraron que los docentes presentan una actitud neutra o indecisa (86,59%) hacia el uso de las nuevas tecnologías; en cuanto al nivel de resistencia de los docentes el estudio muestra que es bajo, al igual que nuestro estudio; es decir existe un grupo de docentes que muestran conductas de resistencia al uso de las nuevas tecnologías. Para Briñol et. al. (2007), desde el componente cognitivo, se podría afirmar que las actitudes positivas o negativas de los docentes se encuentran fundamentadas en las creencias sobre los beneficios o limitaciones de la innovación y que a pesar de tener un nivel bajo de resistencia existen factores que deben ser estudiados y analizados

Festinger (1957), en su teoría explica que las personas tenemos necesidad de que nuestras creencias internas, actitudes estén en correspondencia y tengan coherencia con nuestra conducta. Así mismo, refiere que cuando el ser humano percibe una falta de coherencia entre sus creencias y su comportamiento hace lo posible por evitar el conflicto que esto le ocasiona reduciendo el malestar y propiciando la armonía interior

En vista de los resultados y demostrada la relación entre las actitudes y la resistencia al cambio se podría afirmar que, las personas tienen la necesidad que sus creencias internas, actitudes estén en correspondencia y tengan coherencia con su conducta. (Festinger, 1957). Al enfrentar a una situación u objeto novedoso los sujetos se predisponen, basándose en sus creencias, ideas, temores y responden emitiendo una conducta de resistencia. En este sentido, se trata de explicar y comprender la resistencia a fin de predecirlo. De esta manera, nos podemos anticipar a los hechos determinando la probabilidad de que se emita una conducta, otorgándole una considerable relevancia a los factores cognitivos como las actitudes. Asimismo, Lewin (1947), nos muestra la importancia de conocer e identificar las fuerzas negativas y positivas que se dan en un proceso de cambio a fin de reconocer aquellas que ejercen resistencia.

De la misma manera se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación, demostrándose la contratación de hipótesis, se tiene que el resultado de rho de Spearman es $r_s = 0,235$, que ubica en una relación baja entre actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Además, siendo p valor 0,046 es menor que nivel de significancia 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula

(Ho). Finalmente, se concluye que existe una relación entre actitudes y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, dudas e incertidumbre por lo desconocido se relacionan con el grado con el que los docentes prefieren las tareas, procedimientos, ambientes previsibles y conocidos.

De esta manera, nuestro estudio guarda relación con el resultado de la investigación presentado por Moreno (2018), en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega quién publicó la tesis: Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio. El estudio de Moreno demuestra que existe relación entre las actitudes de aceptación y temor al cambio organizacional y la búsqueda de la rutina de la resistencia al cambio. En ese sentido, la predisposición que tienen las personas para preferir lo cotidiano o lo ya conocido que a nuevas tareas; tiene que ver con la predilección por lo predecible, que por la novedad o la improvisación.

La búsqueda de rutina afecta de manera directa a la calidad de una organización. Chiavenato (2007), considera el cambio como una ruptura de la continuidad, dado a que los cambios se dan de forma constante en la actualidad y es determinante que todas las organizaciones estén preparadas para su adaptación. Las escuelas como organizaciones, al mantener las mismas formas, estrategias y proyectos de trabajo no solo se alejan de las exigencias del contexto, sino también del crecimiento institucional a nivel académico, afectando directamente a la calidad educativa que la escuela debe ofrecer para asegurar el logro de sus objetivos educativos.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa

Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación, demostrándose la contratación de hipótesis, se tiene que el resultado de rho de Spearman es $r_s = 0,297$, que ubica en una relación baja entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.. Además, siendo p valor 0,002 es menor que nivel de significancia 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye que existe una relación entre las actitudes y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

De la misma manera lo hallado coincide con la investigación realizada por Morales y Gonzales (2020), “Diagnóstico de la evaluación de la resistencia y la actitud al cambio en una organización de proyectos de investigación en Colombia”. La investigación nos indica que existe relación entre la dimensión temor de las actitudes al cambio y reacción emocional de resistencia al cambio, en este sentido se observa ambas dimensiones tienen componentes emocionales que experimentan los individuos al momento de enfrentarse a los cambios y los resultados de dicho estudio corroboran la relación.

Visto de esta manera y según los resultados, las creencias, ideas que se tienen acerca de determinada situación u objeto, tiene relación con la sensación espontánea que experimentan los individuos frente a una situación nueva e inesperada, el cual se puede manifestar en incomodidad, molestia o ansiedad por estos acontecimientos. Para Zimmermann (2000), los cambios no serían alcanzados sin haber provocado resistencia, percibida como una sensación que provoca temor e inseguridad por el futuro que se vislumbra incierto. La cautela y el recelo que se producen en las personas, son conductas normales hacia el cambio y éstas se presentan así hallamos planificado dicho proceso. Por

tanto, el ser humano evita las tensiones y prefiere mantener el equilibrio emocional y psíquico.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación demostrándose la contratación de hipótesis, se tiene que el resultado de rho de Spearman es $r_s = 0,337$, que ubica en una relación baja entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Además, siendo p valor 0,001 es menor que nivel de significancia 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye, que existe una relación entre las actitudes y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Nuestro estudio muestra similitud con lo obtenido en la investigación realizada por Morales y Gonzales (2020), “Diagnóstico de la evaluación de la resistencia y la actitud al cambio en una organización de proyectos de investigación en Colombia”. En este estudio también se encontró como resultado la relación entre los factores de pensamiento a corto plazo y rigidez cognitiva con el factor de aceptación (A- 0,007 y 0,009) asociado a la actitud frente al cambio, así mismo, sus resultados determinan que los miembros de la organización se enfocan en los efectos inmediatos que el cambio genera, sin embargo, aceptan los beneficios posteriores a mediano y largo plazo.

Los resultados encontrados en nuestra investigación determinan, que las creencias e ideas que se tienen acerca de una determinada situación novedosa en la escuela están en relación con el enfoque a corto plazo. Así mismo, Oreg (2000), afirma que los sujetos le otorgan demasiada importancia al primer momento después de producirse el cambio,

enfocándose a la incomodidad que esta les produce inicialmente, sin considerar los beneficios que los cambios les pueden ofrecer a largo plazo. Así mismo, para Robbins y Judge (2009), sostienen que todo cambio afecta en la marcha de la institución, esto es, la institución puede estar preparada y contar con los medios para afrontar el proceso de cambio además de la disposición del personal, sin embargo, se va a producir reacciones como la resistencia de parte de los empleados lo cual va dilatar el proceso de cambio de la institución.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación, demostrándose la contratación de hipótesis, se tiene que el resultado de rho de Spearman es $r_s = 0,310$, que ubica en una relación baja entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.. Además, siendo p valor 0,002 es menor que nivel de significancia 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye que si existe una relación entre las actitudes y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

De esta manera, nuestro estudio guarda relación con el resultado de la investigación presentado por Moreno (2018), quién publicó la tesis Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio. En ambas investigaciones, se demuestra que si existe relación entre la dimensión rigidez cognitiva de la resistencia al cambio y las actitudes (temores y cinismo) al cambio organizacional.

Dado las evidencias, se observa que las creencias, afectos y comportamiento hacia lo desconocido en la labor docente, están en relación con la rigidez del pensamiento, lo cual Oreg (2003), define como la inflexibilidad de pensamiento y la falta de capacidad para

aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos que podrían mejorar la labor dentro de una organización. Para Osorio y Ravelo (2011), la actitud hacia el cambio, contemplan elementos cognitivos, convencimientos distorsionados, tendencia de resistencia, los cuales producen pensamientos absurdos, con alta carga emotiva, generando una resistencia ante nuevos sucesos y eventos. Por lo que, la inflexibilidad de nuestra forma de pensar, de la escasa capacidad para ajustarse y aceptar nuevas ideas y métodos; nos coloca en una postura de oposición y resistencia.

CONCLUSIONES

-Respecto al objetivo general, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se determinó que existe una relación baja entre las variables actitudes y resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que rho de Spearman es $r_s = 0,341$, que ubica en una relación baja a ambas variables. Además, siendo p valor 0,000 menor que nivel de significancia 0,05 ($0,000 < 0,05$), corrobora la relación. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, dudas e incertidumbre por lo desconocido se relacionan con la resistencia al cambio a las innovaciones.

-Respecto al objetivo específico 1: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se determinó que existe relación baja entre la variable actitud hacia el cambio y la dimensión búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman es $r_s = 0,235$, que ubica en una relación baja. Además, siendo p valor 0,046, menor que nivel de significancia 0,05 ($0,046 < 0,05$), lo que corrobora la relación. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, dudas e incertidumbre por lo desconocido se relacionan con el grado con el que los docentes prefieren las tareas, procedimientos, ambientes previsibles y conocidos.

-Respecto al objetivo específico 2: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se determinó que existe relación baja entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el resultado rho de Spearman es $r_s = 0,297$, que ubica en una relación baja. Además, siendo p valor 0,002, menor que nivel de significancia 0,05 ($0,002 < 0,05$), lo que corrobora la

relación. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, creencias e incertidumbre por lo desconocido se relacionan con el malestar y ausencia de entusiasmo que el docente experimenta al enfrentarse a los cambios en su quehacer educativo.

-Respecto al objetivo específico 3: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se determinó la relación baja entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman es $r_s = 0,337$, que ubica en una relación baja. Además, siendo p valor 0,001 menor que nivel de significancia 0,05 ($0,001 < 0,05$) lo que corrobora la relación. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, creencias e incertidumbre por lo desconocido; se relacionan con la preocupación por los inconvenientes a corto plazo que el cambio genera.

-Respecto al objetivo específico 4: Se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se determinó la relación baja entre las actitudes hacia el cambio y la dimensión rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que rho de Spearman es $r_s = 0,310$, que ubica en una relación baja. Además, siendo p valor 0,002 es menor que nivel de significancia 0,05 ($0,002 < 0,05$) lo que corrobora la relación. Por lo que, podemos concluir que la predisposición, creencias e incertidumbre por lo desconocido; se relacionan con la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos.

RECOMENDACIONES

1. Promover la investigación en el área organizacional y su publicación, la cual permita profundizar en temas enfocados a la resistencia al cambio y actitud al cambio, a fin de reducir los factores asociados a la resistencia y contar con entidades fortalecidas que apunten a la innovación.
2. Dar a conocer los resultados de la investigación a la institución educativa y tener cuidado con las consecuencias de no aplicar los resultados adecuadamente en beneficio de la institución, ya que ello servirá para favorecer acciones de mejora y de información referencial para futuras investigaciones.
3. A nivel organizacional, la institución educativa integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho-Lima, debe contemplar en sus lineamientos básicos de gestión, misión y visión, como una organización innovadora; donde se impulse el crecimiento institucional y personal de todos sus integrantes, promoviendo el reconocimiento oficial mediante resoluciones directorales para las ideas innovadoras y el trabajo comprometido.
4. A los directivos de la institución educativa integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho Lima -2020, se les recomienda realizar un plan de trabajo de Fortalecimiento de competencias docentes, que incluya el desarrollo de talleres que favorezcan las actitudes hacia el cambio y mitigar la resistencia a las innovaciones.
5. Se sugiere el desarrollo de sesiones y programas donde se trabajen a nivel del pensamiento intrusivo, mediante el enfoque cognitivo conductual. Talleres de

fortalecimiento de autoestima desde el perfil docente, con fines de crecimiento personal y profesional. En todos los casos dirigidos y monitoreados por el personal de psicología especializado.

6. Para reducir los niveles de reacción emocional, se sugiere talleres de regulación de las emociones en sesiones grupales de enfoque conductual con técnicas como la respiración profunda, relajación por tensión e inoculación del estrés; dirigidos y monitoreados por el personal de psicología especializado.
7. Para el trabajo de la rigidez cognitiva se sugiere trabajar a nivel grupal y posteriormente individual, en aquellos docentes que lo requieran, técnicas como el registro de pensamientos y la jerarquía de preocupaciones dirigidos y monitoreados por el personal de psicología especializado.
8. Acompañamiento permanente por parte del área psicopedagógica, a fin de que puedan brindar el soporte emocional a los docentes durante el periodo académico en contexto de emergencia y para aquellos docentes que muestran dificultad para adaptarse a los cambios impulsados por la institución.
9. A los docentes de la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho-Lima, se les recomienda participar en actividades extra curriculares organizadas por la dirección de la institución y con el propósito de integrar al equipo docente y mejorar el trabajo organizacional, tales como como capacitaciones, salidas de confraternidad, jornadas deportivas entre otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C. (2002). *Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional*. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-24.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational behavior and human decision processes 50 pp. 179 –211.
- Ajzen, I. Fishbein, M. (2005). *La influencia de las actitudes en el comportamiento*. En D. Albarracín, BT Johnson y MP Zanna (Eds.), El manual de actitudes (p. 173-221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Alvares, C. (2018). *Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018*. (Tesis de Magister). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42901/%C3%81lvarez_VCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allport, G. (1935). *Attitudes handbook of social psychology*. Worcester: Clark University Press. Recuperado de: <http://web.comhem.se/u52239948/08/allport35.pdf>
- Arciniega, L. & González, L. (2009). *Validation of the Spanish-Language Version of the Resistance to Change Scale*. Personality and Individual Differences, 46(2), 178-182. Recuperado de: https://www.academia.edu/328559/Validation_of_the_Spanish-Language_Version_of_the_Resistance_to_Change_Scale
- Arenas, D. (2013). *La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas*. (Tesis de Magister). Recuperado de: file:///E:/tesis/arenas_resistncia%20venezuela.pdf
- Aristegui, S. (2019). *Análisis de las actitudes en un proceso de cambio organizacional en una empresa de manufacturing*. (Tesis de Magister). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173680/Tesis%20->

[%20Sebasti%C3%A1n%20Aristegui%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Bautista, D. & Delgado, C. (2018). *¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variables más relevantes del cambio organizacional?* (Tesis de Licenciado).

Recuperado de:

file:///F:/tesis%20usb/Delgado_LC%20y%20Bautista_AD%20teoria%20kurt%20cambio.pdf

Briñol, P., Petty, R., & Tormala, Z. (2004). *The self-validation of cognitive responses to advertisements*. *Journal of Consumer Research* (30), 559- 573.

Bueno, M. (2018). “*Cambio organizacional y su relación con la actitud al cambio en colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo 2018*” (Tesis de Licenciado). Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1231140>

Cacioppo J. Petty R. & Crites S. (1994). *Attitude Change*. (Vol. 1). the Ohio state university: V. S. Ramachandran.

Carpi, A. & Breva, A. (2001). La predicción de la conducta a través de los constructos que integran la Teoría de Acción Planeada. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4 (7) Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1025330>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Chávez, A. (2010). *Muestreo*. Artículo online consultado el 28 de noviembre de 2013 y disponible en: http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2010/pregrado/Industrial/ChavezCh_MariannaV/Capitulo3.pdf

- Chávez, D. (2019). *Actitud ante el cambio organizacional, en los trabajadores de Lince 2 de la cadena de restaurantes Roky's del distrito de Lince, periodo 2018*. (Tesis de Licenciado). Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4210>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: Impresiones encuadernadores. S.A. de C. V.
- Chiavenato I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Editorial McGraw-Hill.
- Córica, J. L. (2020). *Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23(2), pp. 255-272. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. “Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”
- Díaz, A. & Inclán, C. (2001). *El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. OEI - Ediciones - Revista Iberoamericana de Educación - Número 25. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie25a01.htm>
- Domigues, J. Rama, C. (2013). *La educación a distancia en el Perú*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú.
- Duncan, B. (2015). *Acceptance of Change: Exploring the Relationship Among Psychometric Constructs and Employee Resistance*.
- Eiser J. (1989). *Psicología Social. Actitudes cogniciones y conducta social*. Madrid: pirámide. capítulo I y II.
- Escurre L. (2017). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Edic. PUCP. - Perú

- Festinger, L. (1975). *Teoría de la disonancia cognitiva*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Fazio, R. (1990). *Multiple processes by which attitudes guide behavior*. The MODE model as an integrative framework. *Advances in experimental social psychology* (23), 75-109.
- Fullan, M. (1999). *La escuela que queremos: los objetivos por los cuales vale la pena luchar*. Andy Hargreaves. ISBN: 9789505188062 -Editorial: Amorrortu
- Garces, J. (1985). Sistema de valores en la política autonómica. Perfil ideológico de discursos políticos. Tesis Doctoral. Univ. Valencia.
- Garzon, A. (1985) Dimensiones del conocimiento social, Valencia, Promolibro,.
- Gonzales, M. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. OEI - Ediciones - Revista Iberoamericana de Educación - Número 029. pp. 85-103. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>
- Guerrero, P. (2005). Estudio de las Resistencias de los Profesores a una Estrategia Para el Desarrollo de la Creatividad en Tres Unidades Educativas. *Psykhe* (Santiago), 14(1),31-45.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282005000100003>
- Gore, E. (1998). *La Educación en la Empresa: aprendiendo en contextos organizativos*., Buenos Aires: Ediciones Granica
- Hayes, B. (1999). *Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hil, Edición V

- Hildum, D. y Brown, R. (1965). Verbal reinforcement and interviewer bias. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. (53) 108-111.
- Insko, C. (1965). Verbal reinforcement of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2, 621-623.
- Katz D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24,163-204.
- Lewin. K. (1947). Frontiers in group dynamics: II. Channels of group life; social planning and action research. *Human Relations*, 1(143).
- López, A. (2016). *Factores laborales que crean resistencia al cambio en una empresa que presta servicios de mantenimiento industrial y construcción*. (Tesis de Licenciado). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Lopez-Aaron.pdf>
- Lorenzo, J. (2000). *Barreras en los procesos de cambio en las organizaciones*. Oviedo, España: Editorial ACEDE,II Edición.
- Maslow, A. (1985). *El hombre autor realizado: hacia una psicología del ser*. Buenos Aires: Editorial Troquel.
- Mejía Jálabe, A., Villarreal Mora, C. P., Silva Giraldo, C. A., Suarez Suarez, D. A., & Villamizar Niño, C. F. (2018). Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo de las TIC por parte del personal docente. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 53–63. Recuperado a partir de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/428>
- Ministerio de Educación del Perú. Currículo Nacional de Educación Básica Regular. Página Oficial <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>

- Miñano, R. (2017). *Estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Santiago de Chuco 2017*. (Tesis de Magister). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11760/mi%C3%B1ano_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I. (2007). *Psicología social* (3a. ed.). Madrid: Mc Graw-Hill. 918p. (ISBN 978-84-481- 5608-4)
- Morales, L. & Gonzales, A. (2020), en su estudio “*Diagnóstico de la evaluación de la resistencia y la actitud al cambio en una organización de proyectos de investigación en Colombia.*” (Tesis de Magister). Recuperado de:
<https://repository.ean.edu.co/handle/10882/41>
- Moreno, A. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperada de:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2722/TESIS_Ana%20Emperatriz%20Moreno%20Trejo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Mruk, C. (2007). *Self esteem, research, theory and practice*. 3rd edition Recuperado de:
<https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/AE%20PP%20Mruk.pdf>
- Negrete C. (2010). *El directivo y la cultura en el contexto organizacional*. El caso de la Universidad de Guanajuato. Universidad Autónoma de Querétaro. Doctor en Administración
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (Decimotercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Oreg, S. (2003). *Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure*. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693. doi:10.1037/0021-9010.88.4.680

- Ortega, M. (2015). *La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de “alto de la alianza” – Tacna, en el año 2013*” (Tesis de Licenciado). Recuperado de:
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1009/TM167_Ortega_Mac_haca_MS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osorio L. & Ravelo E. (2011). *Percepción del impacto del cambio organizacional en trabajadores de una institución universitaria en Bogotá: una aproximación hermenéutica: Psicología, Avances de la disciplina.* (5).
- Perloff, R. (1993). *The dynamics of persuasion.* Hillsdale, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peña, E. & Prado, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016.* (Tesis de Maestro). Recuperado de:
<file:///E:/tesis/resistenc.%20Ayacucho%20Pe%C3%B1a%202018.pdf>
- Quispe, O. (2017). *Resistencia al cambio y calidad de servicios de la UGEL N°03, Lima 2017.* (Tesis de Maestro). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16372?locale-attribute=es>
- Rabelo N. Ros G. & Torres da Paz, M. d. (2004). *Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 20(1), 9-30.
- Real academia española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., 2020. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/resistencia>
- Resolución Ministerial N° 281- 2016- MINEDU. “Currículo Nacional de Educación Básica Regular.

Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. ““Disposiciones para el trabajo Remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”

Resolución Viceministerial N° 098-2020-MINEDU. ““Disposiciones para el trabajo Remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (13va ed.)*. México: Pearson Educación de México, S.A.

Rogers, C. (1971). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Buenos Aires: Paidós.

Rosenberg M, & Hovland C. (1960). *Cognitive, affective, and behavioral components of attitude*. Attitude, organization and change, an analysis of consistency among attitude components. (N. Haven, Ed.)

Salgado J. Lería F. Arcos L. Pineda C. y González C. (2018). “*Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros*” *Revista de Psicología*, Vol 36 (1), 2018 (ISSN 0254-9247) Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>

Sandoval, L. (2008). *Institución educativa y empresa. Dos organizaciones humanas distintas*. España: Ediciones Universidad de Navarra S.A. (EUNSA).

Santamaria, E. (2018). *Resistencia al cambio y calidad educativa en la institución educativa José María Escrivá de Balaguer, Callao, 2017*. (Tesis de Licenciado). Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23243/Santamaria_SE_G.PDF?sequence=1

Soto, I. (2001). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. México: Editorial Thomson editores.

- Staats, A. y Staats, C. (1958). *Attitudes established by classical conditioning*. Journal of Abnormal and Social Psychology. 57, 37-40.
- Stroebe, W. y Jonas, K. (1996). *Principles of attitude formation and strategies of change*. En M. Hewstone, W. Stroebe y G. Stephenson (Eds.). *Introduction to Social Psychology*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Una visión dinámica. España: Plaza & Janes.
- Ubillos S. Mayordomo S. & Páez D. (2004). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson. Prentice Hall.
- Vásquez, R. (2018). “*Liderazgo y Actitudes ante el Cambio Organizacional en los Empleados de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2018*” (Tesis de Licenciado). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24073/vasquez_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Waissbluth, M. (2008). *Gestión del cambio en el sector público*. Documentos de trabajo - Universidad de Chile, 1-30. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/81191530/Waissbluth-2008-Gestion-Del-Cambio-en-El-Sector-Publico>
- Zanabria, E. (2018). “*Relación entre clima organizacional y actitud hacia el cambio del personal que labora en la Institución educativa n° 40048 Antonio José de Sucre - Yanahuara - Arequipa 2017*” (Tesis de Magister). Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6686?show=full>
- Zimmermann, A. (2000). *Gestión del Cambio Organizacional*. (2 ed.). Quito: Ediciones Abya-Yala
- Zorrilla, S. (1993) *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Océano.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 DE LIMA -2020.	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre las actitudes y resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relacionan las actitudes con la búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020? - ¿Cómo se relacionan las actitudes con la reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020? - ¿Cómo se relacionan las actitudes con el enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020? - ¿Cómo se relacionan las actitudes con la rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre las actitudes y búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Determinar la relación entre las actitudes y la reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Determinar la relación entre las actitudes y el enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Determinarla relación entre las actitudes y la rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre las actitudes y la resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre las actitudes y la búsqueda de rutina en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Existe relación entre las actitudes y la reacción emocional en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Existe relación entre las actitudes y el enfoque a corto plazo en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. - Existe relación entre las actitudes y la rigidez cognitiva en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020. 	<p>Variable1: Actitudes ante el cambio</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación 4, 6, 10, 13, 15 - Cinismo 2, 8, 12, 14 - Temores 1, 3, 5, 7, 9, 11 <p>Variable2: Resistencia al cambio</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de rutina 1, 7, 13, 15, 17 - Reacción emocional 2, 10, 12, 16 - Enfoque a corto plazo 3, 5, 8, 14 - Rigidez cognitiva 4, 6, 9, 11 	<p>METODO GENERAL Científico</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Relacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Transversal</p> <p>POBLACIÓN Conformado por los 102 docentes que laboran en la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho Lima -2020.</p> <p>MUESTRA La muestra estuvo conformada por los 102 docentes que laboran en la Institución Educativa Integrada Francisco Bolognesi Cervantes de San Juan de Lurigancho Lima - 2020.</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO Censal, no probabilístico intencional</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
ACTITUDES AL CAMBIO	Las actitudes se definen como creencias, afectos y comportamientos que anteceden a los procesos de cambio. Rabelo, Ros y Torres (2004)	Se administró a la muestra de estudio el cuestionario de actitudes hacia el cambio organizacional validado por Elaine, Rabelo Neiva; Maria, Ros Garcia; Maria, Das Gracias Torres De La Paz España (2004). Validada en Perú por Moreno (2018) Conformada por tres dimensiones: aceptación, temores y cinismo. Escala tipo Likert de 15 ítems. Con 5 niveles: bajo, tendencia baja, media, tendencia alta y alto.	1. Aceptación	<p>4 Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.</p> <p>6 Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.</p> <p>10 Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.</p> <p>13 Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.</p> <p>15 Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.</p>	Cualitativo	Ordinal
			2. Cinismo	<p>2 Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.</p> <p>8 Fingir que había un cambio es una característica de las personas en esta institución.</p> <p>12 Los cambios en esta entidad generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.</p> <p>14 Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.</p>		
			3. Temores	<p>1 Las personas demoran en adaptarse a los cambios.</p> <p>3 En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.</p> <p>5 En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.</p> <p>7 La gente se siente temerosa por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.</p> <p>9 La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y</p>		

				expectativas irreales en los trabajadores. 11 Las presiones por cambio en esta institución genera insatisfacción en las personas.		
RESISTENCIA AL CAMBIO	La resistencia al cambio se define como una fuerza natural y opositora que aparece en las organizaciones que introducen importantes procesos de cambio (Acosta, 2002, p.18)	Se administró a la muestra de estudio la Escala de Resistencia al cambio (RTC-Resistance to change). Creado por Shaul Oreg (2003). Conformado por cuatro dimensiones: Búsqueda de la rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva. Escala tipo Likert de 17 items. Con 5 niveles: Muy alto, alto, medio, bajo, muy bajo.	1. Búsqueda de la rutina	1. Prefiero aburrirme que sorprenderme. 7 Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados. 13 Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes. 15. Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla. 17 .En general, considero que los cambios son negativos.	Cualitativo	Ordinal
			2. Reacción Emocional	2. Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada. 10. Si en la oficina cambian la forma de evaluarme, probablemente me siento incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien. 12. Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso. 16 .Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado		
			3. Enfoque a corto plazo	3. Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia 5. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar. 8. Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.		

				14 .A veces me veo evitando cambios que sé serán buenos para mí.		
			4. Rigidez Cognitiva	4. Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo. 6. A menudo cambio de opinión. 9. Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión. 11 .Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad		

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

TÍTULO: Relación entre las Actitudes y Resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 - Lima, 2020.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala Valorativa	Criterios de Validez y Confiabilidad	Escala de Medición	Instrumento
Actitudes al cambio	Aceptación	Dimensiones cognitivas y afectivas de los individuos, favorables a la implementación del cambio en las organizaciones.	4.- Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él. 6.- Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas. 10.- Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio. 13.- Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores. 15.- Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Se estimó la confiabilidad a través del coeficiente de correlación de alfa de Cronbach de $\alpha=0.840$, lo que nos describe que el instrumento tiene una alta y significativa confiabilidad a nivel psicométrico. Se obtuvo la validez de constructo a través de una prueba piloto, a una muestra de 100 trabajadores de instituciones públicas de Lima metropolitana, la prueba ítems test corregida, permitió la reducción de 26 ítems que no superaron el 0.30 de correlación, quedando	Ordinal	Escala de actitudes hacia el cambio organizacional (EAC)
	Cinismo	Visión pesimista, percepción de desconfianza que tienen los trabajadores sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	2.- Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen. 8.- Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución. 12.- Los cambios en esta entidad generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad. 14.- Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.				
	Temor	Concepciones internas de los sujetos, que se pueden expresar con dificultad intelectual de interpretar el cambio organizacional	1.- Las personas demoran en adaptarse a los cambios. 3.- En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden. 5.- En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo. 7.- La gente se siente temerosa por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar. 9.- La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores. 11.- Las presiones por cambio en esta institución genera insatisfacción en las personas.				

					constituido finalmente por una prueba de 15 reactivos.		
Resistencia al Cambio	Búsqueda de la rutina	Predisposición y grado con el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambientes previsibles y conocidos.	1.- Prefiero aburrirme que sorprenderme. 7.- Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados. 13.- Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes. 15.- Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla. 17.- En general, considero que los cambios son negativos.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Oreg (2003), reportó la confiabilidad del instrumento mediante el estudio 1, los análisis exploratorios indicaron 4 factores confiables: Búsqueda de rutina, Reacción emocional al cambio impuesto, Rigidez cognitiva y Enfoque a corto plazo. Los estudios 2, 3 y 4 confirmaron esta estructura y demostraron la validez convergente y discriminante de la escala.	Ordinal	Escala de Resistencia al cambio (RTC- Resistance to change)
	Reacción Emocional	Malestar, ausencia de entusiasmo y ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios.	2.- Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada. 10.- Si en la institución cambian la forma de evaluarme, probablemente me siento incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien. 12.- Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso. 16.- Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado,				
	Enfoque a corto plazo	Grado en el que los individuos se preocupan por los inconvenientes a corto plazo que el cambio genera, en lugar de centrarse en los posibles beneficios que podrían presentarse a futuro	3.- Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia 5.- Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar. 8.- Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida. 14.- A veces me veo evitando cambios que sé serán buenos para mi.				
	Rigidez Cognitiva	Está referido a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas	4.- Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo. 6.- A menudo cambio de opinión. 9.- Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión. 11.- Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.				

		ideas, perspectivas y métodos.					
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 4: Instrumento de Investigación**ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO**

Estimado Colaborador, la siguiente escala trata sobre la Actitudes ante el cambio organizacional y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Años que desempeña: _____

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1.	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.					
2.	Las personas suelen fingir que estand e acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.					
3.	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.					
4.	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.					
5.	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.					
6.	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.					
7.	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.					
8.	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.					
9.	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.					
10.	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.					
11.	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.					
12.	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.					
13.	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.					
14.	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.					
15.	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.					

ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO

Estimado Colaborador, la siguiente escala trata sobre la resistencia al cambio en las organizaciones y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Años de servicio en la Entidad: _____

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
01	Prefiero aburrirme que sorprenderme.					
02	Cuando las cosas no funcionan de acuerdo a lo planificado, me estreso y no hago nada.					
03	Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia					
04	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.					
05	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.					
06	A menudo cambio de opinión.					
07	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.					
08	Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.					
09	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.					
10	Si en la institución cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien.					
11	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.					
12	Cuando me informan de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.					
13	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.					
14	A veces me veo evitando cambios que sé, serán buenos para mí.					
15	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.					
16	Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la institución, probablemente me sentiría estresado,					
17	En general, considero que los cambios son negativos.					

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Solicita: Autorización para la aplicación del proyecto de investigación actitudes y resistencia al cambio en docentes de una Institución Educativa integrada de la UGEL 05 - lima, 2020.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES – SAN JUAN DE LURIGANCHO

Que los investigadores Alegre Espinoza Gisela Ruby con DNI N°06792151 y Hurtado Blanco Rogelio Alberto con DNI N°46686045, bachiller de la facultad de Psicología de la Universidad Peruana de los Andes, ante Ud. nos presentamos con el debido respeto.

Fundamentando:

Que habiendo elaborado el proyecto de tesis “ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020” para obtener el grado académico de Psicólogo. Solicitamos su autorización para la aplicación del instrumento validados, por expertos.

Las encuestas serán aplicadas en forma voluntaria y de forma confidencial con fines solo de investigación.

Por tanto:

Ruego a usted señor director acceder a la presente solicitud por ser de justicia que esperemos alcanzar.

Atentamente,

Lima, 23 de octubre del 2020



ALEGRE ESPINOZA Gisela Ruby
DNI N° 06792151



HURTADO BLANCO Rogelio Alberto
DNI N° 46686045



Francisco Reyes Mori
Director
IE Francisco Bolognesi Cervantes

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**CONSTANCIA**

El Director de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes – San Juan De Lurigancho que suscribe:

Hace constar:

Que, doña Gisela Ruby Alegre Espinoza, identificado con DNI N°06792151 con código F11692I y Rogelio Alberto Hurtado Blanco con DNI N°46686045 con código F12466I, bachilleres de la Universidad Peruana de los Andes, quienes se encuentran realizando su trabajo de investigación titulado “ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020” para lograr el grado académico correspondiente de Psicólogo, han aplicado en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Cervantes – San Juan De Lurigancho la “ESCALA DE ACTITUD ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC) Y ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)” dirigido a los docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente solicitud de las interesadas para fines que estime conveniente. Siempre y cuando no contravengan a los intereses del estado.

San Juan de Lurigancho, 11 de diciembre del 2020



Francisco Reyes Mori
Director
IE Francisco Bolognesi Cervantes

Anexo 5: Confiabilidad y Validez

Confiabilidad de coeficiente Alfa de cronbach

VARIABLE RESISTENCIA AL CAMBIO

ÍTEM	DESARROLLO DE LA ENTINA					REACCION EMOCIONAL				ENFOQUE A CORTO PLAZO				ENFOQUE A CORTO PLAZO				TOTAL FILAS
	ITEMS																	
	1	7	13	15	17	2	10	12	16	3	5	8	14	4	6	9	11	
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	5	54
2	1	5	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	5	58
3	1	5	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	5	58
4	1	5	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	5	58
5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	52
6	2	4	2	4	1	1	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	2	42
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	48
8	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	42
9	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	42
10	2	4	1	5	1	2	4	3	1	2	2	4	2	2	2	2	4	43
11	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	48
12	2	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	56
13	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	46
14	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	43
15	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	48
16	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	58
17	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	4	1	3	2	38
18	1	2	1	4	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	34
19	1	2	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	28
20	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	31
21	3	2	2	5	2	1	5	2	3	2	2	5	3	4	3	4	5	53
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18
23	1	3	1	5	1	2	1	2	1	1	4	1	2	4	2	5	5	41
24	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	1	26
25	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	41
26	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	33
27	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	48
28	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	48
29	2	3	4	3	2	4	3	4	3	5	2	3	4	1	2	3	4	52
30	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	42
TOTAL COLUMN	54	84	55	118	48	58	66	67	64	78	64	53	64	103	56	81	34	1287
PROMEDIO	1.8	2.78	1.83	3.33	1.68	1.93	2.28	2.23	2.19	2.68	2.83	1.97	2.19	3.43	1.87	2.78	3.19	48.23
DESVIACIONES	0.885	1.288	0.874	0.785	0.563	0.868	1.126	1.073	0.373	1.221	0.563	1.066	1.088	1.086	0.776	1.113	1.358	0.382

S_1^2 16.73
 S_2^2 78.3
 K- 17

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

0.81

Confiabilidad de coeficiente Alfa de cronbach

VARIABLE ACTITUD AL CAMBIO																
NÚMERO	ACEPTACION					CIBISNO					TENORES					TOTAL
	4	5	10	13	15	2	8	12	14	4	9	5	7	3	11	
1	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	54
2	5	4	2	2	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	58
3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	48
4	4	5	5	5	5	2	1	2	2	5	1	4	2	5	2	47
5	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	44
6	4	5	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	58
7	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	52
8	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	57
9	2	4	4	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	42
10	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	48
11	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	2	5	4	4	58
12	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	57
13	5	5	4	4	4	5	2	2	4	5	4	5	4	4	4	61
14	4	4	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	52
15	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	47
16	4	5	2	4	2	1	4	2	3	5	1	4	4	4	4	43
17	4	5	5	4	4	4	3	2	3	5	3	5	5	5	4	61
18	2	5	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	43
19	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	68
20	5	4	5	2	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	4	53
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
22	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
23	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	57
24	2	4	4	5	4	2	2	1	2	4	2	4	4	2	2	44
25	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	48
26	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	54
27	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	54
28	2	5	5	4	2	2	4	5	4	5	4	2	2	4	4	54
29	1	1	5	5	3	1	3	5	4	5	2	1	4	3	5	48
30	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	2	2	4	52
TOTAL COLUMNAS	182	127	114	183	114	33	87	76	87	111	84	112	111	115	188	1547
PROMEDIO	3.4	4.23	3.78	3.83	3.88	3.18	2.98	2.59	2.58	3.78	2.88	3.79	3.78	3.83	3.68	51.58888
DESVIACION ESTAN	1.354	1.086	1.288	0.333	0.744	1.348	1.062	1.186	0.368	1.294	1.186	1.084	1.035	0.386	0.368	0.633

$$S_1^2 = 18.12$$

$$S_2^2 = 74.3$$

K = 15

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

ALFA DE CRONBACH

0.81

Validez coeficiente V de Aiken

Coefficientes de concordancia total del instrumento de actitudes al cambio

Juez	Opinión
Saúl Jesús Mallqui	2
Federico Villar Yzarra	2
José Alex Cotrina León	2
Lizardo Paraga Allea	2
Suma	8

Fuente: Jueces expertos consultados

$$V = \frac{8}{(4(3-1))}$$

$$V = \frac{8}{(8)}$$

$$V = 1$$

Valores de confiabilidad	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Ecurra L. (2017). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Edic. PUCP. - Perú

Según los valores de confiabilidad, la V de Aiken es $V = 1$, por lo tanto, hay una validez de contenido perfecta en cuanto al instrumento, eso indica un acuerdo perfecto entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez que pueden recibir los ítems (Ecurra, 2017).

Coefficientes de concordancia total del instrumento de resistencia al cambio

Juez	Opinión
Saúl Jesús Mallqui	2
Federico Villar Yzarra	2
José Alex Cotrina León	2
Lizardo Paraga Allea	2
Suma	8

Fuente: Jueces expertos consultados

$$V = \frac{8}{(4(3-1))}$$

$$V = \frac{8}{(8)}$$

$$V = 1$$

Valores de confiabilidad	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Ecurra L. (2017). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Edic. PUCP. - Perú

Según los valores de confiabilidad, la V de Aiken es $V = 1$, por lo tanto, hay una validez de contenido perfecta en cuanto al instrumento, eso indica un acuerdo perfecto entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez que pueden recibir los ítems (Ecurra, 2017).

Constancia

Juicio de experto

Yo, Federico Renato VILLAR YZARRA, con Documento Nacional de Identidad N° 04026245, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)" visto, cuyos responsables son los investigadores ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY con DNI N°06792151 y HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO con DNI N°46686045, para lo cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020". En la provincia de LIMA 2020.

Lima, 2 de noviembre del 2020



Villar Yzarra, Federico Renato
DNI N° 04026245

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Mg. Psic. Federico Renato VILLAR YZARRA Profesión: Psicólogo Cargo: Docente universitario Región: Pasco

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la **ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)

JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
DIMENSIÓN 1: ACEPTACIÓN								
Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
4º	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6º	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10º	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15º	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

DIMENSIÓN 2: TEMORES								
Nº DE ÍTEM	PREGUNTA					Dibujar		
2º	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8º	Fingir que había un cambio es una característica de las personas en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12º	Los cambios en esta identidad generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14º	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: CINISMO								
Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
1º	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3º	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5º	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7º	La gente se siente temerosa por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9º	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11º	Las presiones por cambio en esta institución genera insatisfacción en las personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima, 2 de noviembre del 2020



Villar Yzarra, Federico Renato
DNI N° 04026245

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : FEDERICO RENATO VILLAR YZARRA
TÍTULO PROFESIONAL : Lic. Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Hermilio Valdizán
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Psicología Educativa
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Cesar Vallejo
ESPECIALIDAD : Psicólogo Educativo
AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente Universitario
TRABAJOS PUBLICADOS : Cultura Organizacional
OTROS MERITOS : Miembro equipo técnico de Acreditación

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)”

ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

.....

Lima, 2 de noviembre del 2020



Villar Yzarra, Federico Renato
 DNIN° 04026245

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Mg. Psic. Federico Renato VILLAR YZARRA Profesión: Psicólogo Cargo: Docente Universitario Región: Pasco

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la Ficha de la ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC) respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)

Nº	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: BUSQUEDA DE LA RUTINA							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS						
	1º	Prefiero aburrirme que sorprenderme	✓	✓	✓	✓	✓	
	7º	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	✓	✓	✓	✓	✓	
	13º	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	✓	✓	✓	✓	✓	
	17º	En general, considero que los cambios son negativos.	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: REACCION EMOCIONAL							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
	2º	Cuando las cosas no funcionan según planeo, me estreso y no hago nada.	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	Si se me dicen cambios de planes, probablemente me siento incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien.	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Cuando me dicen de un cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	✓	✓	✓	✓	✓	
	16º	Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la oficina, probablemente me sentiría estresado.	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSION 3: ENFOQUE CORTO PLAZO							
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
	3º	Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia	✓	✓	✓	✓	✓	
	5º	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	✓	✓	✓	✓	✓	
	8º	Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	A veces me veo evitando cambios que sé serán buenos para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nº DE ÍTEM	DIMENSION 3: RIGIDEZ COGNITIVA						
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA						
	4º	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	A menudo cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	
	9º	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): _____

Lima, 2 de noviembre del 2020



Villar Yzarra, Federico Renato
DNI N° 04026245

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : FEDERICO RENATO VILLAR YZARRA
TÍTULO PROFESIONAL : Lic. Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología.
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Hermilio Valdizán
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Psicología Educativa
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Cesar Vallejo
ESPECIALIDAD : Psicólogo Educativo
AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente Universitario
TRABAJOS PUBLICADOS : Cultura Organizacional
OTROS MERITOS : Miembro equipo técnico de Acreditación

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)”**

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 2 de noviembre del 2020




Villar Yzarra, Federico Renato
 DNI N° 04026245

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Jose Alex Cotrina Leon, con Documento Nacional de Identidad N° 41544472 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale - RTC)" visto, cuyos responsables son los investigadores ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY con DNI N°06792151 y HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO con DNI N°46686045, para lo cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020". En la provincia de LIMA 2020.

Lima, 7 de noviembre del 2020



Mg. José Alex Cotrina Leon

CPs - 18628

Firma

Nombre y Apellidos: Jose Alex Cotrina Leon
DNI N° 41544472
CPs - 18628

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Jose Alex, COTRINA LEÓN Profesión: Psicólogo Cargo: Coordinador - promotor Región: Huánuco

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC), respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)

Nº	ÍTEM	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: ACEPTACIÓN								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	4º	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	✓	✓	X	✓	✓	✓	
	13	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	✓	X	✓	✓	✓	✓	

DIMENSIÓN 2: CINISMO								
Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
2º	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	✓	X	✓	✓	✓	✓	
8º	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12º	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14º	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSION 3: TEMORES								
Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
1º	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3º	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	✓	X	✓	✓	✓	✓	
5º	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7º	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9º	La falta de información en los procesos de cambio generan fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11º	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	✓	X	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima, 7 de noviembre del 2020


Mg. Jose Alex Cotrina Leon
C.P.S. 18628

Firma
Nombre y Apellidos: Jose Alex Cotrina Leon
DNI N° 41544472
CPs - 18628

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : JOSE ALEX COTRINA LEON
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGIA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNHEVAL
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Mg. EN SALUD PUBLICA Y DOCENCIA
 UNIVERSITARIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UDH
ESPECIALIDAD : SALUD PUBLICA Y DOC. UNIVERSITARIA
AÑOS DE EXPERIENCIA : 10
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : PROGRAMA AURORA - MIMP
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADOR - PROMOTOR.
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
“ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)”

ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Instrumento que contribuye a la comunidad científica en la búsqueda de
 soluciones a los problemas de carácter organizacional

Lima, 7 de noviembre del 2020



Mg. José Alex Cotrina Leon

Firma

Nombre y Apellidos: Jose Alex Cotrina Leon
 DNI N° 41544472
 CPs - 18628

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Jose Alex, COTRINA LEON Profesión: Psicologo Cargo: Coordinador del CEM Ambo Región: Huanuco

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la Ficha de la ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC) respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)

Nº	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde al propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSION 1: BUSQUEDA DE LA RUTINA							
	PREGUNTAS							
1º	Prefiero aburrirme que sorprenderme.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7º	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13º	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15º	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17º	En general, considero que los cambios son negativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSION 2: REACCION EMOCIONAL							
	PREGUNTA							
2º	Cuando las cosas no funcionan de acuerdo a lo planificado, me estreso y no hago nada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

10º	Si en la institución cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12º	Cuando me informan de algún cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16º	Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la institución, probablemente me sentiría estresado.	✓	X	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSION 3: ENFOQUE CORTO PLAZO							
	PREGUNTA							
3º	Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia	✓	X	✓	✓	✓	✓	
5º	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8º	Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14º	A veces me veo evitando cambios que sé, serán buenos para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSION 3: RIGIDEZ COGNITIVA							
	PREGUNTA							
4º	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6º	A menudo cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9º	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11º	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad	✓	X	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): **Corregir los ítems observados, en su mayoría buscar precisión, evitar la ambigüedad**

Lima, 7 de noviembre del 2020


 Mg. José Alex Cotrina León
 C.P.S. 18628

Firma
 Nombre y Apellidos: Jose Alex Cotrina Leon
 DNI N° 41544472
 CPs - 18628

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : JOSE ALEX COTRINA LEON
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGIA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNHEVAL
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Mg. EN SALUD PUBLICA Y DOCENCIA
 UNIVERSITARIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UDH
ESPECIALIDAD : SALUD PUBLICA Y DOC. UNIVERSITARIA
AÑOS DE EXPERIENCIA : 10
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : PROGRAMA AURORA - MIMP
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADOR - PROMOTOR.
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
“ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Corregir los ítems, buscar precisión, evitar la ambigüedad.

.....

Lima, 7 de noviembre del 2020


 Mg. José Alex Cotrina León
 C.Ps.P. 18628

Firma
 Nombre y Apellidos: Jose Alex Cotrina Leon
 DNI N° 41544472
 CPs - 18628

Constancia

Juicio de experto

Yo, Saúl Jesús Mallqui, con Documento Nacional de Identidad N° 07328976, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)" visto, cuyos responsables son los investigadores ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY con DNI N°06792151 y HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO con DNI N°46686045, para lo cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020". En la provincia de LIMA 2020.

Lima, 7 de noviembre del 2020



Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
PSICÓLOGO
CPNP 7882

Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
DNI N° 07328976

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: _____ Profesión: _____ Cargo: _____ Región: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la **ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)

Nº	ÍTEM	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario o de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: ACEPTACION								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	4º	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

2	DIMENSIÓN 2: CINISMO								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	2º	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8º	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	✓	✓	✓	X	✓	✓	Se sugiere: Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.
3	DIMENSION 3: TEMORES								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	1º	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3º	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5º	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7º	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9º	La falta de información en los procesos de cambio generan fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

- Levantar la única pregunta observada y luego procede para su aplicación:

Lima, 7 de noviembre del 2020


Mg. Ps. Saúl Jesús Mullqui
PSICÓLOGO
CpP 7862

Mg. Ps. Saúl Jesús Mullqui
DNI Nº 07328976

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : SAÚL JESÚS MALLQUI
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGÍA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL "FEDERICO VILLARREAL"
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRO EN PSICOLOGÍA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD SANMARTIN DE PORRES
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGÍA
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE
 TRABAJOS PUBLICADOS :
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 "ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES

- Instrumento validado, procede su administración.

Lima, 7 de noviembre del 2020



 Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
 DNI N° 87328976

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: _____ Profesión: _____ Cargo: _____ Región: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la Ficha de la ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC) respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)

Nº	ÍTEM	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario o de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: BUSQUEDA DE LA RUTINA								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	1º	Prefiero aburrirme que sorprenderme.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7º	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13º	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17º	En general, considero que los cambios son negativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: REACCION EMOCIONAL								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	2º	Cuando las cosas no funcionan de acuerdo a lo planificado, me estreso y no hago nada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	10º	Si en la institución cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Cuando me informan de algún cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16º	Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la institución, probablemente me sentiría estresado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSIÓN 3: ENFOQUE CORTO PLAZO								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	3º	Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5º	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8º	Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	A veces me veo evitando cambios que sé, serán buenos para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3: RIGIDEZ COGNITIVA								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	4º	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	A menudo cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9º	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

- Instrumento validado, procede su administración.



 Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
 PSICÓLOGO
 CPNP 7282
 DNI Nº 07328976

Lima, 7 de noviembre del 2020

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : SAÚL JESÚS MALLQUI
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGÍA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL "FEDERICO VILLARREAL"
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRO EN PSICOLOGÍA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : UNIVERSIDAD SANMARTIN DE PORRES
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGÍA
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 23 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : DOCENTE
 TRABAJOS PUBLICADOS :
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 "ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale - RTC)"

ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES

- Instrumento validado, procede su administración.

Lima, 7 de noviembre del 2020



Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
 PSICÓLOGO
 CPNP 7882

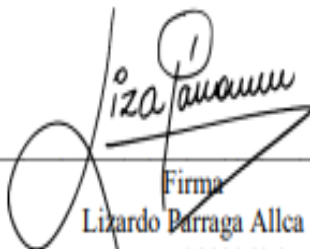
Mg. Ps. Saúl Jesús Mallqui
 DNI N° 07328976

Constancia

Juicio de experto

Yo, Lizardo Parraga Allca, con Documento Nacional de Identidad N° 08339496, certifico que realicé el juicio de experto del instrumento “ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)” visto, cuyos responsables son los investigadores ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY con DNI N°06792151 y HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO con DNI N°46686045, para lo cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: “ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020”. En la provincia de LIMA 2020.

Lima, 7 de noviembre del 2020



Firma
Lizardo Parraga Allca
DNI N°08339496
CPsP 6299

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Lizardo Parraga Allca Profesión: Psicólogo Cargo: Docente universitario Región: Lima

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la **ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.


NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)

Nº	JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	ÍTEMS								
1	DIMENSIÓN 1: ACEPTACIÓN								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	4º	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10º	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	15º	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: CINISMO								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	2º	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8º	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSIÓN 3: TEMORES								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	1º	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3º	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5º	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7º	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9º	La falta de información en los procesos de cambio generan fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima, 7 de noviembre del 2020


 Firma
 Nombre y Apellidos: Lizardo Parraga Allca
 DNI N° 08339496
 CPs P 6299

CRITERIO DE JUECES


NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Lizardo Parraga Allca
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Lic. En Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Federico Villarreal
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Cesar Vallejo
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 28 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Privada del Norte
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente universitario.
TRABAJOS PUBLICADOS : ninguno.
OTROS MERITOS : ninguno.

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE ACTITUDES HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL (EAC)”**

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:.....

Lima, 7 de noviembre del 2020


 Lizardo Parraga Allca
 DNI N°08339496
 C.P. 6700

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Lizardo Parraga Allca Profesión: Psicólogo Cargo: Docente universitario Región: Lima

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas de la Ficha de la ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC) respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

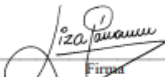
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)

Nº	ÍTEMS	JUICIO	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: BUSQUEDA DE LA RUTINA								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTAS							
	1º	Prefiero aburrirme que sorprenderme.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7º	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13º	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de probar cosas nuevas y diferentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15º	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17º	En general, considero que los cambios son negativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: REACCION EMOCIONAL								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	2º	Cuando las cosas no funcionan de acuerdo a lo planificado, me estreso y no hago nada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	10º	Si en la institución cambian la forma de evaluarme, probablemente me sienta incómodo(a) incluso si pienso que me iría bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12º	Cuando me informan de algún cambio de planes, me pongo nervioso(a) y me estreso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16º	Si me dicen que va haber un cambio significativo con respecto a la forma en que se hacen las cosas en la institución, probablemente me sentiría estresado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSION 3: ENFOQUE CORTO PLAZO								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	3º	Cambiar los planes me parecen una verdadera molestia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5º	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8º	Con los cambios me siento incómodo(a), incluso con los que pueden mejorar mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14º	A veces me veo evitando cambios que sé, serán buenos para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSION 3: RIGIDEZ COGNITIVA								
	Nº DE ÍTEM	PREGUNTA							
	4º	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6º	A menudo cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9º	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11º	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): _____

Lima, 7 de noviembre del 2020


 Firma
 Nombre y Apellidos: Lizardo Parraga Allca
 DNI N° 08339496
 CPSP 6299

CRITERIO DE JUECES


NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Lizardo Parraga Allca
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Lic. En Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Nacional Federico Villarreal
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Cesar Vallejo
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 28 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Privada del Norte
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente universitario.
TRABAJOS PUBLICADOS : ninguno.
OTROS MERITOS : ninguno.

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
“ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (Resistance to Change Scale – RTC)”

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:.....

Lima, 7 de noviembre del 2020



 Firma
 Nombre y Apellidos: Lizardo Parraga Allca
 DNI N° 08339496
 CPs P 6299

Anexo 6: Data del procesamiento de datos

S	SUJETO	ACTITUD ANTE EL CAMBIO														RESISTENCIA AL CAMBIO																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	2	1	5	1	4	1	5	1	1	1	4	1	1	
5	2	5	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	1	1	4	4	2	1	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	1
6	3	2	2	2	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	2	1	1	4	4	2	1	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	1
7	4	5	2	1	1	4	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	4	4	2	1	5	1	4	1	5	1	1	1	4	1	1	
8	5	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	
9	6	4	2	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	1	4	2	2	3	2	4	2	3	4	4	1	
10	7	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	
11	8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
12	9	5	2	2	2	5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
13	10	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	1	2	5	1	1
14	11	4	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	
15	12	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	
16	13	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
17	14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2
18	15	2	2	2	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
19	16	5	1	1	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	
20	17	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	2	4	3	4	1	2	1	4	1	1	2	1	3	1	2	2	1	4	2	1	
21	18	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	3	2	4	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	4	2	1
22	19	4	4	3	5	5	5	5	3	5	2	4	3	4	4	4	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	2	1	1	5	1	1	
23	20	1	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	2	3	4	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	
24	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	2	4	2	3	2	5	4	5	5	2	2	3	5	3	2
25	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	23	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	2	4	1	2	1	4	4	2	3	1	5	1	5	2	1	2	5	1	1
27	24	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	1	5	2	4	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	
28	25	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	
29	26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	
30	27	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	
31	28	5	2	4	2	2	5	2	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	
32	29	5	1	2	1	1	1	4	3	3	5	5	5	5	4	3	2	4	5	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	
33	30	2	3	5	3	3	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	
34	31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	3	2
35	32	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	1	5	2	1	2	1	3	4	3	2	1	5	2	1	
36	33	4	4	2	5	5	5	4	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	2	1	
37	34	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	
38	35	4	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	2	1	3	4	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	4	2	4	2	1	
39	36	4	2	4	4	2	5	4	3	4	5	4	2	5	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	3	4	2	2	
40	37	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
41	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	5	1	1
42	39	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
43	40	4	2	1	5	3	5	4	3	4	5	2	2	5	2	4	1	1	1	5	2	3	4	2	2	2	1	2	1	1	5	2	1
44	41	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
45	42	2	2	4	4	2	5	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2

Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos de la investigación denominada "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: BACH. ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY y BACH. HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo refusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 26 de octubre de 2020.



Apellidos y nombres: Condori Quispe, Francisca

Nº DNI: 08310369

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Alegre Espinoza Gisela Ruby
 D.N.I. N° ...06792151.....
 N° de teléfono/celular: 950437905.....
 Email: gisel_eda75@hotmail.com.....
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Hurtado Blanco Rogelio Alberto
 D.N.I. N° ...46686045.....
 N° de teléfono/celular: 986905329.....
 Email: rogelioupla@gmail.com.....
 Firma:

3. Accesor(es) de investigación

Apellidos y nombres: Ríos Pinto, Julia Esther
 D.N.I. N° ...25717154.....
 N° de teléfono/celular: 993319785.....
 Email: eljrios@upla.edu.pe.....
 Firma:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos de la investigación denominada "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: BACH ALEGRE ESPINOZA GISELA RUBY y BACH HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 26 de octubre de 2020.



Apellidos y nombres: Zevallos Vallena Luzmila

Nº DNI:41253667

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Alegre Espinoza Gisela Ruby
 D.N.I. Nº ...06792151.....
 Nº de teléfono/celular: 950437905.....
 Email: gisel_eda75@hotmail.com.....
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Hurtado Blanco Rogelio Alberto
 D.N.I. Nº ...46686045.....
 Nº de teléfono/celular: 986905329.....
 Email: rogelioupa@gmail.com.....
 Firma:

3. Autor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Ríos Pinto, Julia Esther
 D.N.I. Nº ...25717154.....
 Nº de teléfono/celular: 993319785.....
 Email: d.jrios@upla.edu.pe.....
 Firma:

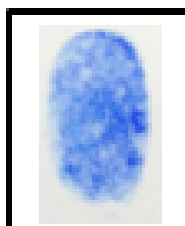
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos de la investigación denominada "ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020." mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: BACH. ÁLEGRE ESPINOZA GISELA RUBY y BACH. HURTADO BLANCO ROGELIO ALBERTO.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo refusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 26 de octubre de 2020.



Apellidos y nombres: Aranda Chamorro, Yussel G.

Nº DNI: 72658340

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Alegre Espinoza Gisela Ruby
 D.N.I. Nº ...06792151.....
 Nº de teléfono/celular: 950437905.....
 Email: gisel_eda75@hotmail.com.....
 Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Hurtado Blanco Rogelio Alberto
 D.N.I. Nº ...46686045.....
 Nº de teléfono/celular: 986905329.....
 Email: rogelioupla@gmail.com.....
 Firma:

3. Autor(es) de investigación

Apellidos y nombres: Ríos Pinto, Julia Esther
 D.N.I. Nº ...25717154.....
 Nº de teléfono/celular: 993319785.....
 Email: eljrios@upla.edu.pe.....
 Firma:

Anexo 8: Declaración de confidencialidad**DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo Gisela Ruby Alegre Espinoza identificado (a) con DNI N° 06792151 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 29 y 30 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, 26 de octubre del 2020

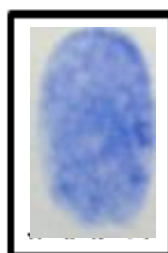


Apellidos y nombres: Alegre Espinoza Gisela Ruby
Responsable de investigación

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo: Rogelio Alberto Hurtado Blanco identificado (a) con DNI N° 46686045 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “ACTITUDES Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA DE LA UGEL 05 - LIMA, 2020.”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 29 y 30 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, 26 de Octubre 2020



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rogelio Hurtado Blanco', written over a horizontal line.

Apellidos y nombres: Hurtado Blanco Rogelio A.
Responsable de investigación

Anexo 9: Fotos de aplicación del instrumento

No se pueden editar las respuestas

Actitudes y Resistencia al Cambio en Docentes de una Institución Educativa Integrada de la UGEL 05 de Lima - 2020.

Estimado colaborador, complete esta encuesta. Su opinión es importante para nosotros y contribuirá a la investigación. Gracias de antemano por tomarse el tiempo.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

karina_desposorio@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:
Bach. Alegre Espinoza, Gisela Ruby, y Bach. Hurtado Blanco, Rogelio Alberto.

Resumen

Pregunta

Individual

Usuarios que han respondido

vanessamonzoncenteno@gmail.com

diana_14quispe@hotmail.com

krami_07@hotmail.com

richard_rz81@hotmail.es

padillavictoria7@gmail.com

ah0491929@gmail.com

marlene_b9@hotmail.com

damiancarmen14@gmail.com

melomano84@gmail.com

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	¿Deseo continuar con mi participación?	01.- Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	02.- Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	03.- En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	04.- Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	05.- En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	06.- Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	07.- Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	08.- Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	09.- La fantasía en los trabajos...
12/5/2020 13:17:50	clodoaldo_rio@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/5/2020 16:32:15	leonidas@gmail.com	SI	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
12/5/2020 17:41:06	marianita24016@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo
12/6/2020 18:51:35	DIAZ ESTHER_2015@HOTMAIL.COM	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente
12/6/2020 19:18:03	dianali_gg@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	3 = Indiferente	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/6/2020 19:47:17	maritaalvites@hotmail.com	SI	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo
12/6/2020 20:30:02	vanessalozanoctm@gmail.com	SI	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/6/2020 20:32:50	vanessamonzoncenteno@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/6/2020 22:53:14	diana_14quispe@hotmail.com	SI	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo
12/6/2020 23:39:50	krami_07@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
12/7/2020 9:45:19	richard_r281@hotmail.es	SI	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/7/2020 18:14:01	padillavictoria7@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	3 = Indiferente	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/7/2020 23:32:47	ah0491929@gmail.com	SI	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo
12/8/2020 11:25:06	marlene_b9@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
12/8/2020 11:38:35	damiancarmen14@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo
12/8/2020 15:52:33	melomano84@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo
12/8/2020 17:13:35	avisitacionf@gmail.com	SI	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo
12/8/2020 18:35:21	luzchmo1512@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 10:56:04	virginiaquiroz23@gmail.com	SI	3 = Indiferente	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	3 = Indiferente
12/9/2020 12:06:28	karina_puk@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:08:35	liceth_hope4@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:09:22	alytecc@gamil.com	SI	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:11:34	katius0776@hotmail.com	SI	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:22:26	davidal10@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	5 = Totalmente de acuerdo	3 = Indiferente	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:23:13	lenita-ts@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:24:08	julyrodriguez1401@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:28:56	yussiaranda@gmail.com	SI	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	4 = De acuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:34:22	rosa_ordaya@hotmail.com	SI	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:37:08	jose Luis 7364@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:42:10	noragavilang@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	1 = Totalmente desacuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:46:25	jhalim27@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo
12/9/2020 12:49:25	astenuvni@hotmail.com	SI	4 = De acuerdo	5 = Totalmente de acuerdo	2 = En desacuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	4 = De acuerdo	2 = En desacuerdo	4 = De acuerdo