



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Actitudes hacia el cambio organizacional y gestión de
conflictos en directores de IIEE públicas de San Juan de
Lurigancho-Lima, año 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración de la Educación

AUTORA:

Mgr. Isabel Cristina Ávila Marín

ASESOR:

Dr. Richard Antón Talledo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración educativa

PERÚ - 2014

Página del jurado

JURADO 1

JURADO 2

JURADO 3

Dedicatoria

A mi familia por su constante apoyo.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad “César Vallejo”, por contribuir en nuestra formación profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Isabel Cristina Ávila Marín, con DNI N° 10367928 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, escuela de postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, febrero del 2015

Presentación

La presente tesis titulada “Actitudes hacia el cambio organizacional y gestión de conflictos en directores de IIEE públicas de san Juan de Lurigancho-Lima, año 2014”, tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y gestión de conflictos, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor en Educación.

Dentro de la teoría sobre resolución de conflictos, el concepto de gestión de conflictos ha adquirido con el tiempo una entidad y significado específicos. A diferencia de la resolución, la gestión no trata de abordar las raíces profundas de los conflictos complejos y prolongados, ni promover cambios en las condiciones estructurales que los propician, sino simplemente aminorar el conflicto y reorientarlo hacia un escenario en el que pueda entrar en vías de solución. La gestión es aplicable y puede resultar exitosa en aquellas situaciones en las que las partes enfrentadas comparten al menos una serie de valores o de necesidades fundamentales. Es por ello que la presente tesis pretende contribuir en este campo determinando que uno de los factores que facilitan su desarrollo son las actitudes favorables hacia el cambio

La investigación contiene tres capítulos. En el capítulo I, concerniente a la Introducción se señalan los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística; la justificación de la investigación, el problema de investigación así como las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, está el Marco Metodológico, donde se precisan las variables de estudio, el tipo y diseño de estudio, la población y muestra, el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos de la investigación.

En el capítulo III, contiene los resultados y comprende la descripción y discusión de los mismos, donde se detalla con proceso y contraste de las hipótesis.

Finalmente, se mencionan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, detallando las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se ubican la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, la acreditación de los instrumentos de los expertos que fueron necesarios, la base de datos respectivamente.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	xv
1.1. Problema	37
1.2. Hipótesis	41
1.3. Objetivos	42
II. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1. Variables	45
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.7.1. Técnicas	49
2.7.2. Instrumentos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	54
IV. RESULTADOS	55
4.1. Descripción de resultados	56
4.2. Análisis estadístico	63
4.3. Discusión	70
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	82
Anexo 2: Operacionalización de las variables	84
Anexo 3: Instrumentos	86
Anexo 4: Matriz de datos	106

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Actitudes hacia el cambio organizacional	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión del conflicto	45
Tabla 3	Distribución de la Población	47
Tabla 4	Niveles de interpretación de la escala de actitudes hacia el cambio	50
Tabla 5	Interpretación del nivel de gestión del conflicto	51
Tabla 6	Coeficiente de Fiabilidad de los instrumentos de evaluación	52
Tabla 7	Actitudes hacia el cambio en la muestra de estudio	55
Tabla 8	Niveles percepción de la gestión del conflicto	56
Tabla 9	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Búsqueda de claridad	57
Tabla 10	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Muestras de afecto	58
Tabla 11	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Búsqueda de claridad	59
Tabla 12	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Espera del tiempo oportuno	60
Tabla 13	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Acomodación	61
Tabla 14	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	62
Tabla 15	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la gestión de conflictos	63
Tabla 16	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la dimensión búsqueda de claridad	64
Tabla 17	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la dimensión evitación de conflictos	65
Tabla 18	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la dimensión muestras de afecto	66

Tabla 19	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la dimensión espera del tiempo oportuno	67
Tabla 20	Correlación de Spearman entre las variables actitudes hacia el cambio organizacional y la dimensión búsqueda de claridad	68

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de actitudes hacia el cambio en la muestra de estudio	56
Figura 2	Niveles percepción de la gestión de conflictos	57
Figura 3	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Búsqueda de claridad	58
Figura 4	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Muestras de afecto	59
Figura 5	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Muestras de afecto	60
Figura 6	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Espera del tiempo oportuno.	61
Figura 7	Niveles percepción de la gestión del conflicto en la dimensión Acomodación	62

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre actitudes hacia el cambio y gestión de conflictos en directores de IIEE públicas de san Juan de Lurigancho-Lima, año 2014.

La metodología empleada describe un tipo de investigación básica con diseño correlacional. Se trabajó con una muestra de 162 directores de IIEE públicas de san Juan de Lurigancho-Lima. Para la recopilación de datos empleamos Escala de actitudes hacia el cambio y la Escala de gestión del conflicto.

Los resultados obtenidos señalan existe relación significativa entre entre actitud hacia el cambio organizacional y gestión de conflictos ($r = 0,743$, $p < 0.05$). Las actitudes hacia el cambio también se relacionan con las dimensiones internas de la variable gestión de conflictos, como es el caso de la dimensión búsqueda de claridad ($r = 0,796$, $p < 0.05$), evitación de conflictos ($r = 0,772$, $p < 0.05$), muestras de afecto ($r = 0,756$, $p < 0.05$), espera del tiempo oportuno ($r = 0,757$, $p < 0.05$) y acomodación ($r = 0,713$, $p < 0.05$). Entonces se concluye que existe relación entre actitudes hacia el cambio y gestión de conflictos en directores de IIEE públicas de san Juan de Lurigancho-Lima, año 2014.

Palabras clave: Actitudes hacia el cambio, gestión de conflictos, educación

ABSTRACT

The aim of the present work was to determine the relation that there exists between attitudes towards the change and management of conflicts in the directors of public IIEE of san Juan de Lurigancho-Lima, year 2014.

The used methodology describes a type of basic investigation with design correlacional. One worked with a sample of 162 directors of public IIEE of san Juan de Lurigancho-Lima. For the summary of information we use Scale of attitudes towards the change and the Scale of management of the conflict.

The obtained results indicate significant relation exists between between attitude towards the change organizacional and management of conflicts ($r = 0,743$, $p < 0.05$). The attitudes towards the change also relate to the internal dimensions of the variable management of conflicts, since it is the case of the dimension search of clarity ($r = 0,796$, $p < 0.05$), avoidance of conflicts ($r = 0,772$, $p < 0.05$), you show of affection ($r = 0,756$, $p < 0.05$), it waits of the opportune time ($r = 0,757$, $p < 0.05$) and accommodation ($r = 0,713$, $p < 0.05$). Then one concludes that there exists relation between attitudes towards the change and management of conflicts in the directors of public IIEE of san Juan de Lurigancho-Lima, year 2014.

Key words: Attitudes towards the change, management of conflicts, education