



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Adaptación y validación de la escala de resistencia al cambio de Oreg, en el personal administrativo de entidades públicas de Lima norte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Zavaleta Talavera, Katerin Grecia (ORCID: 0000-0001-7558-6307)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres Gloria y Julio por todo su apoyo amor, comprensión, es por ellos que cumplo cada meta que me propongo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza para
continuar en lo adverso.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Katerin Grecia Zavaleta Talavera, con DNI 73266979, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada "Adaptación y validación de la escala de resistencia al cambio de Oreg, en el personal administrativo de entidades públicas de Lima norte, 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Lima 27 de enero del 2010.

ZAVALETA TALAVERA, Katerin Grecia

DNI: 73266979

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Analisis descriptivo de los items de la dimensión de Resistencia al Cambio	24
Tabla 2 Evaluación de la Medida KaiserMeyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de Resistencia al Cambio.	25
Tabla 3 Varianza total explicada de la Escala de Resistenciaal Cambio	25
Tabla 4 Distribución de los ítems por factores de la Escala de Resistencia al Cambio	26
Tabla 5 Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Resistencia al Cambio.	27
Tabla 6 Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Resistencia al Cambio	29
Tabla 7 Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de la Escala de Resistencia al Cambio	31
Tabla 8 Analisis de confiabilidad de la propuesta	31
Tabla 9 - Chapiro – Wilk,	32
Tabla 10 - Chapiro - Wilk	32
Tabla 11 Prueba U de Mann Whitney para diferencias según el sexo	33
Tabla 12 Puntaje percentiles general	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Analisis factorial confirmatorio de la estructura original con 17 items de la Escala de Resistencia al Cambio	28
Figura 2. Analisis factorial confirmatorio con 13 items de la Escala de Resistencia al Cambio	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal adaptar y validar la Escala de Resistencia al Cambio de Oreg en personal Administrativo de Lima Norte ,2019 en una muestra de 1000 trabajadores de dos municipalidades del área administrativa. Se empleó como instrumento de medición la Escala de Resistencia al Cambio (Resistance to change). El diseño de investigación fue instrumental ya que se explicó variables en un momento determinado, tipo tecnológico psicométrico por lo que analizo la variable psicométrica medibles. Como resultado para la validez se realizó el análisis de ítems donde evidencia que los resultados cumplen con los requisitos de: IHC, valores menores a 1.5 en asimetría, id por lo que se aceptaron los ítems; asimismo se sometió a criterio de jueces los ítems donde cada uno dio su veredicto respecto a los mismos por lo que se aceptaron y luego de ello fueron sometidos a la V de Aiken donde todos los reactivos superaron el valor de 0.80 teniendo así pertinencia, claridad y relevancia para conformar la escala total. La fiabilidad obtenida por consistencia interna del Alfa de cronbach (0 .898) considerándose adecuada. La validez de constructo se obtuvo a través del análisis factorial confirmatorio, que permitió verificar si la prueba original se ajusta a nuestra población, obteniéndose valores ($\chi^2 / gl=2.83$; GFI=.967; RMSEA=.043; SRMR=.039; CFI=.915; TLI=.896) resultados que se ajustaron en el 2do confirmatorio luego de la eliminación de ítems ≤ 0.20 . La confiabilidad por consistencia interna fue obtenida a través del coeficiente alfa de cronbach y coeficiente de omega que dieron como resultados .771 y .775 los cuales son valores aceptables.

Palabra claves: resistencia al cambio, psicometría, personal administrativo.

Abstract

The main objective of this research was to adapt the Resistance to Change scale of the city of Lima in the year 2019, in a sample of 1000 workers from two municipalities of the administrative area. The Resistance to Change Scale (RTC) was used as a measuring instrument. The research design is instrumental since variables are explained at a given time, a psychometric technological type since it analyzes measurable psychometric variables. As results for the validity, the analysis of items was carried out where it shows that the results meet the requirements of: IHC, values less than 1.5 in asymmetry, id for which the items were accepted; Likewise, the items where each one gave his verdict with respect to them were therefore submitted for what they were accepted and after that they were submitted to V. Aiken where all the reagents exceeded the value of 0.80, thus having relevance, clarity and relevance to conform the total scale. The reliability obtained by internal consistency is of 0.898 alpha considered adequate. Similarly, the confirmatory factor analysis resulted in an approximation to a suitable model where the CMIN exceeds the value of 5, however the CFI that becomes the comparative adjustment index indicates a value greater than 0.90 which indicates that almost 100% of the covariance in the data can be reproduced by the model.

Keywords: resistance to change, psychometrics, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Al nivel internacional existen grandes Organizaciones, debido a su competencia para poder lograr el éxito de la empresa es necesario tener la capacidad de modernizarse constantemente, ya que teniendo estos bienes las empresas deben considerar al personal competentes que se ajusten a la variación del ambiente. De acuerdo con la Cámara de comercio de Estados Unidos (2003) ejecuta una pesquisa en donde el 80% de las medianas empresas decaen antes de los cinco años y el 90% de ellas no alcanza a los 10 años, por ello es uno de las causas importantes la tenacidad al cambio en el personal.

Chiavenato (2009) sustenta que al realizar una transformación interiormente de una organización, lo primero que se debe realizar es transformar el pensamiento de los individuos y prestar las precauciones imprescindibles para consumar la sustitución en los empleadores. Además, es preciso disponer el entorno psicológico que sea favorable a la transición donde la autoridad obtendrá un papel primordial para las evoluciones que se puedan producir en lo continuo del ambiente laboral.

En Latinoamérica existen cantidades relativas de un avance de calidad del empleo, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). Sería un mayor reto en los individuos con menor preparación para implicarse en esa transformación y favorecerse de él, y entre aquellas que al instante no presentan otra elección más que mantenerse en un empleo que no es sostenedor.

Hay diversas circunstancias que producen resistencia como son aspectos sociales, económicos y políticos; no obstante, el principal es el aspecto psicosocial, lo cual puede hacer endeble al individuo frente a los cambios; según Prowesk, (2008), los cambios generan inseguridad en el aspecto psicosocial, dentro de los cuales se encuentran la motivación, el compromiso, el estrés y la participación. Estos aspectos psicosociales pueden afectar el rendimiento adecuado de los empleados cuando hacen frente al cambio.

Por lo tanto, es fundamental recalcar, que el liderazgo de los componentes de las organizaciones involucra métodos de aprendizaje y la prosperidad de actitudes de los empleadores y más hondamente, por consiguiente, la transformación en las organizaciones se vuelve imprescindible para ajustarse a los requerimientos del ambiente. Lo mencionado previamente, formula así mismo distintos desafíos a las organizaciones. En relación Collerete (1998), fundamentó la tenacidad al cambio como, la colocación del individuo con el nivel de ideología plástica con el fin de comprender el transcurso mismo

de la dinámica del cambio a modo de entendimiento, de la tecnología como componente del progreso de la fuerza laboral, tal cual en las competencias de los individuos que corresponde para confrontar novedosos desafíos.

Uno de los procesos comúnmente hallados en las empresas contemporáneas y que genera repercusiones se aprecia la competitividad laboral y de alta exigencia, por lo que los empleados se ven forzados a adentrarse en cambios y exigencias generando incertidumbre. La globalización del mercado, las nuevas tecnologías y el boom de las redes sociales; y la variación de resistencia laboral, afectan los procesos de modificación afinado de las organizaciones y sus miembros (López, Restrepo & López, 2013).

En nuestro país las organizaciones colocan como objetivo principal las ganancias económicas, muchas veces dejando de lado el bienestar y la comodidad de sus colaboradores, es por ello que se consigna el origen de las causas para la presencia de la resistencia al cambio, lo cual dificulta el correcto desarrollo personal y laboral en el empleado. La gestión pública necesita mejoras por las que se viene trabajando mucho; sin embargo, no se logra del todo por lo que existen diversas repercusiones en tanto el desempeño global del Estado causando desconfianza en la población, inconformidad e insatisfacción, se requiere revertir la resistencia al cambio en entidades públicas para generar cambios en el desarrollo del país.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) Durante el período 2012 y 2014, dentro de las empresas se observó alguna intención de cambio y renovación, teniendo como motivación el dinero (59,1%) y en casos especiales la modificación de normas en los derechos intelectuales. El 4,1% de las empresas también realizó este cambio por otras razones, siendo esta opción representada por la exploración opciones para mejorar productos.

Teniendo en cuenta lo expuesto, podemos entender mejor que una de las principales motivaciones que tienen las empresas son la mejora de la productividad y ello les resulta más útil si se generan cambios en la administración y procesamiento de la información; de igual forma debemos precisar que estas organizaciones deben estar preparadas para los cambios así también las innovaciones que se desarrollan y las cuales deben de ser puestas en práctica dentro de las mismas.

Boada, Grau y Kuzmica (2018) en España y Argentina tuvieron como objetivo principal la adaptación de la escala de resistencia al cambio . La investigación es de tipo

cuantitativa de tipo no experimental. La muestra fue de 482 empleados del país de España y 171 empleados en el país de Argentina. Respecto a los resultados estuvieron considerados aceptables. En el Análisis factorial confirmatorio de la escala RTC-11 ($n = 171$) ($\chi^2 = 548.651$; $df = 55$; valor de $p = .0000$; $RMSEA = .05$; $CFI = .96$ y $TLI = .95$). Además, todas las saturaciones oscilan entre $.48$ y $.78$. Los resultados confirman que la escala tiene una estructura interna de un factor, confiabilidad adecuada y, además, evidencia de validez adecuada. La escala RTC es una herramienta para evaluar la resistencia a cambio de empleados y directivos. RTC se entiende como preferencia por el aburrimiento sobre la sorpresa, una negación de los beneficios de los cambios laborales, la aparición de tensión y estrés ante los cambios, el mantenimiento de los escenarios previstos, la aparición de incomodidad ante cambios, y haciendo las cosas como de costumbre. Es la primera vez que esta escala tiene presentado en una muestra de habla hispana residente en España y Argentina.

Di Fabio y Gori (2016) realizaron un estudio teniendo como objetivo principal, propiedades psicométricas de una medida para la aceptación al cambio, de igual forma se tuvo como interés dar a conocer la utilidad de la positividad y la aceptación. Para la ejecución de la pesquisa se tuvo una población de 261 participantes con edades promedio de 37 años, mientras que la muestra se compuso de 141 empleados de la Universidad de Florencia. Se obtuvieron resultados valores adecuados (de $r = 0,207$, $p < 0,01$, para $r = 0,510$, $p < .001$), en cuanto al análisis factorial exploratorio se mostraron la agrupación de cinco dimensiones; asimismo se encontró que todas las dimensiones presentaban una consistencia interna adecuada.

Vincenzi (2016) ejecutó una pesquisa con el objetivo elaborar la Escala de Resistencia a los Cambios, construcción, Evidencias Psicométricas y Versión Reducida, la cual debía reunir el marco teórico existente respecto al tema, de igual forma se buscó hallar la validez factorial, consistencia interna y la adaptación para la versión reducida. Se realizaron dos procesos en los que primero participaron 338 empleados de empresas brasileñas privadas. En el análisis de ejes principales (PAF) arrojó como resultado la sobre posición de un factor, explicando el 25,56% de la varianza total, con una fiabilidad de 0,94. En cuando la consistencia interna (alfa de Cronbach, α) de 0,94. En el segundo estudio participaron 472 empleados, la mayoría de empresas privadas (55%) que manifestaron la RAM-20 y los temas demográficos, y los resultados confirmaron la adecuación psicométrica del

instrumento, pudiendo ser utilizada como una medida unidimensional para estimar la resistencia a los cambios en ambientes organizativos.

Gonzales y Gómez (2015) en el país de Portugal, tuvo como objetivo la adaptación y validación de la escala de resistencia al cambio en la población portuguesa. La muestra que se utilizó en la investigación fue de tipo probabilística censal, lo cuales fueron de 286 estudiantes de 5 universidades y 4 institutos politécnicos. Respeto a los resultados se halló En general, la fiabilidad de las dimensiones de la escala es baja. Las dimensiones de reacción emocional ($\rho\text{SEM}=0.683$) y rigidez cognitiva ($\rho\text{SEM}=0.663$) muestran unos valores cercanos a los que se pueden considerar como aceptables. Las dos dimensiones restantes, búsqueda de rutinas ($\rho\text{SEM}= 0.211$) y focalización a corto plazo ($\rho\text{SEM} =0.356$), presentan una fiabilidad insuficiente. Por otro lado, la eliminación del ítem 4 que está redactado de forma negativa o inversa. Los resultados se ven confirmados con un valor del 50% de la varianza de la dimensión, lo que indica que la cantidad sustancial de la varianza de los ítems, resultados obtenidos en la investigación aportan una base sólida desde la que continuar con el desarrollo de la adaptación de la escala de cara a obtener una herramienta válida, fiable y equivalente a la original para evaluar la resistencia al cambio.

En las investigaciones a nivel nacional luego de a ver investigado en buscadores científicos como Redaly, Scielo , the spanish journal of psychology, repositorios de distintas universidades y Google académico no se logro justificar investigaciones de construcción o adaptación psicométrica sobre resistencia al cambio.

El vocablo resistencia tiene su origen del latín “resistiré”, el cual se conceptualiza como resistir o quedarse firme; el vocablo cambio proviene del latín “cambium”, que significa hacer trueque o brindar una cosa por otra.

Según la Real Academia Española (RAE, 2019) el constructor resistencia es definido como una energía a la que se le contraponen la acción de otra energía, mientras que el cambio es la causa y consecuencia de cambiar.

Sánchez (2009), parte de un enfoque cognitivo, donde la organización genera estrategias de cambio, explicando que una estrategia competitiva sobresale cuando esta parte de una correcta mezcla de modelos de gestión, planificación, ejecución y evaluación del rendimiento, aportando en el supuesto de que la calidad y adecuado capital intelectual y

sus añoranzas de colaborar dejan de lado el dinero y la tecnología como factores principales de una organización líder.

Nevin (1988) postula la Teoría del Momento conductual con la que buscó explicar las conductas que tienen las personas de manera automática al momento de saberse la realización de algún cambio por lo que determina un nuevo concepto que es el “momento conductual”, conocido como el temor de salir de su rutina.

Aprendizaje: viene a ser la apropiación de destrezas e información a través de la práctica y viene a ser también un cambio semipermanente en la conducta como refuerzo.

Reforzador: son elementos que hacen que el comportamiento vuelva a repetirse.

Reforzamiento continuo: Consiste en brindar un refuerzo siempre que se presente la conducta esperada.

Reforzamiento parcial: Consiste en dar el reforzador solo en algunas ocasiones.

Extinción: se deja de dar el refuerzo para que la conducta no se vuelva a presentar.

López, Restrepo y López (2013), manifiestan que la resistencia al cambio viene a ser una sintomatología natural, dicho fenómeno viene a generarse producto del desconocimiento y la falta de comunicación en referencia al cambio. En ciertas ocasiones los sujetos dan una interpretación negativa del cambio ya que ignoran el motivo por el cual se presenta, porque lo consideran una amenaza a su grupo de trabajo, sector, gerencia, por lo que no consideran los beneficios de la misma. Con cierta información sobre el cambio, la persona puede generar resistencia solo por creer que no pueden cambiar; también temen que la empresa los presione y condicione ni saben cómo hacer para adaptarse al cambio.

Kurt (2003) sugirió que no es tarea fácil luchar contra la resistencia al cambio, puesto que las personas tienen como una necesidad básica la seguridad por lo que suelen afianzarse a actividades que ya maneja y que estas a su vez no generan en ellos ansiedad ni expectativas, por lo menciono 3 factores que influyen en la resistencia al cambio.

Factor lógico: vendrían a relacionarse con el esfuerzo, el tiempo que le lleva a un sujeto adaptarse a una nueva tarea que debe aprender por lo que si estos conocen las ganancias a largo plazo accederán a realizar su pago a corto plazo.

Factor psicológico: se relacionan con las emociones y actitudes que se tienen frente al cambio, generalmente se da por el miedo a lo que desconocen o por desconfianza en las autoridades o algún riesgo de perder el trabajo; es por ello que las empresas deben tener muy presente estos temores, ya que, si bien podrían ser infundados, existen.

Factor sociológico: podría tomarse como “lógica” ya que parten de un interés colectivo, por lo que podrían dejarse llevar por las alianzas dentro de las empresas, ya sean los grupos sindicales o valores diferentes en las comunidades afectan a las personas en los cambios.

Quirant y Ortega (2006), afirman que el cambio y la resistencia a él es producto de la naturaleza del hombre ante situaciones desconocidas de cambio, con propuestas diferentes a lo que están acostumbrados. Lo que impide el adecuado proceso de cambio son los factores ambientales.

Quirant y Ortega (2006), comentan que este es un concepto propio de la actitud del hombre frente a los cambios, puesto que están acostumbrados a que en su vida diaria prime la rutina, por lo que el significado de modificarlos genera malestar, pero llegando al final a aceptarlo y adecuarse al nuevo patrón, dicho proceso ocurre también en las empresas y ya depende de la forma de afrontamiento de cada individuo para adaptarse al cambio en la organización.

Arciniega (2017) explicó que dentro de las empresas se dan frecuentes cambios con el fin de adaptarse a las constantes exigencias ambientales, generando en sus trabajadores una respuesta psicológica que ocasiona un problema de consideración. El resistir a los cambios se asocia con la negación de los empleados a adaptarse a las modificaciones que se den, de igual forma podemos hallar personas que fácilmente aceptan un cambio. Los individuos que suelen tener resistencia generalmente esta la evidencian también en sus vidas personales teniendo mayor chance de presentar actitudes a modificaciones que se le antepongan.

Oreg (2006) definió que debemos entender al cambio como una relación con las características personales de la persona hacia sí misma, por lo que podrá emplear su habilidad para emprenderlo y mantenerlo a lo largo del tiempo. Se necesita que las empresas elaboren y hagan cambios de acuerdo a las tendencias geopolíticas y las nuevas tecnologías, por lo que se toma a la resistencia como una dirección individual negativa hacia la palabra cambio.

Modelos culturales Kezar (2001), el cambio se puede apreciar de forma emergente como proceso que puede regresar, se hace alusión a la parte irracional y compleja de las organizaciones estudiando la historia y los valores de la empresa.

En los diversos modelos presentados guardan diferencia, asignando en primer lugar el interés por los empleados y la empresa; seguido por el cambio siendo un objeto planificado y, por último, se da lugar a los roles que tienen los agentes de cambio. Sin embargo, guardan en común la premisa de que todo cambio no siempre será tomado como positivo.

Chiavenato (2007) determinó que la teoría de las relaciones humanas. Tiene una proposición desde el hombre social y las expectativas del empleado, la empresa informal y la comunicación no tradicional.

Lewin (1947) menciona los modelos de gestión del cambio organizacional, uno de los principales estudiosos respecto al cambio organizacional, define que este no es un suceso sino una secuencia vivencial, es por lo que constituyó una secuencia que intenta llevar al cambio por una interpretación efectiva y duradera en cuanto a su ejecución.

De ahí plantea que un proyecto de cambio puede originar cierto conflicto al ser integrado o aceptado en una organización, sobre todo por la falta de conocimiento sobre el proyecto y su impacto en la labor cotidiana, también se puede deber a visión parcializada en el ambiente exclusivo sin evaluar los resultados en toda la organización, antes de implementar un cambio se debe integrar programas de capacitación e información.

Porret (2010), las actividades de cambio y la resistencia a ello ha generado ciertos problemas en la cima de la organización y sus derivados, quienes al final tienen que ejecutarlo.

El cambio organizacional está visto como una secuencia observable en donde las empresas se preparan para transferirse de un estado actual a un estado futuro, teniendo como objetivo mejorar la productividad por medio de nuevas tecnologías y aprendizajes para sus miembros, actualizándose e innovando (Chiavenato, 2009).

Courturier (2008) hace hincapié en que la aparición de la resistencia al cambio se genera por un miedo a la situación de modificar sus costumbres, sucediendo lo mismo en temas fisiológicos, psicológicos, familiares, morales, laborales o éticos. Por lo cual en el trabajo

ésta se manifiesta a través de la renuncia sorpresiva, exteriorizando hostilidad hacia altos mandos e incluso llegar a movilizar para la realización de huelgas.

Newstrom (2007) detalla que cambio es todo aquel suceso de modificación que sucede en el ambiente laboral y que podría perjudicar en su actuación al trabajador. Los cambios pueden ser de cualquier tipo, sin embargo, suelen generar las mismas respuestas en las personas aun si estos son fuertes o débiles, rápidos o lentos, planificados o no.

Chreim (2006) describió que las diferentes respuestas que se den frente al cambio van a estar ligadas a la percepción propia de cada individuo y a su forma de afrontarlos, a ello se le suman las respuestas emocionales, las cuales pueden surgir al mismo tiempo (euforia, ansiedad, ira, temor, entusiasmo, aprehensión y estrés).

Para Covey (2005), tanto el cambio como el resistirse a él implican un único proceso, por lo que si se prepara adecuadamente entonces se dará pie al entendimiento por parte de los individuos y así generar una retroalimentación para dirigir el cambio de manera óptima.

Kinicki y Kreitner (2003) conceptualizan a la resistencia al cambio como un conjunto de actitudes que manifiestan los empleados en relación con las modificaciones que se presenten y que estas respuestas se pueden considerar como algo normal en el hombre, ya que todo cambio genera cierta incomodidad, sin embargo, se puede evitar comunicando y explicando el cambio.

Acosta (2002) comentó que la resistencia al cambio como energía que se muestra de manera inherente en contradicción con la inserción de cambios en las empresas.

León (2013) manifiesta que la resistencia al cambio es toda respuesta técnica que se encuentra en equilibrio y se ve expuesto a un entorno de inestabilidad que lo saca de su zona de confort, considerándose a esa zona como un impedimento para que se dé de manera sencilla el cambio.

Cook (1998) se enfoca principalmente en el reconocimiento de las conductas que están ligadas a un desempeño superior, siendo nombradas generalmente como competencias blandas o conductas personales.

Goldberg (1999) detalló que las personas que muestran predisposición al cambio generalmente son movilizadas por el temor de perder su trabajo, con lo que se llega a creer que no existe en la organización la resistencia al cambio por lo que se tiene como

consecuencia que esta no sea comprendida y tratada para así evitar futuros problemas organizacionales.

Franco (2013) desarrolló seis variables psicológicas de resistencia al cambio:

Percepción: en el cual están en conectividad las siguientes variables: a) la percepción, seguida de b) los filtros psicológicos personales como la clase social, socialización, educación, experiencias, necesidades, etc. c) la clasificación de estereotipos. d) la selectividad de la percepción e) los efectos de un rasgo individual.

Hábitos: Los cuales llegan a ser un impedimento puesto que las personas están apegadas a lo mismo pues al aplicarlos se evita la reflexión de cada situación.

Temor a lo reciente: diversas personas esquivan el hecho de afrontar el peligro de descubrir asombros ya sea afable o maligno, por ello eligen mantenerse en el sitio en donde se ubican actualmente.

Apego a lo conocido, esto hace referencia a un antiguo refrán: “Más vale viejo conocido que nuevo por conocer”.

Tendencia a conservar la estabilidad: está la gran preferencia a permanecer el entorno presentido, organizado y confiable dado que se logra alardear que en cuanto mayor sea la aferración de la persona a sus elementos viejos de comportamiento, mayor será la resistencia al cambio.

Apego a lo elaborado por la persona: esto sucede en el momento que la persona es el autor de un momento establecido, el cambio podría simbolizar una deshonra o mínima estimación a su sacrificio.

Puchol (2012) esclarece la resistencia al cambio, tal cual es distinguido por los individuos la manera en cómo es visualizado adentro de un procedimiento que imposibilita la continuación al residuo de los sujetos que acostumbra personificar un riesgo e inquietud, por otro lado los cómplices ocasionalmente acostumbran a realizar una postura adversa por la falta de confianza que proyectan al instante de escuchar el término “cambio” que es relacionada rápidamente con el vocablo despido, esa es la vista que operan los sujetos. En las entidades acostumbran pasar que este procedimiento no surge ser perjudicial al opuesto es una manera de extender capacidades en el ayudante y de esa manera moldearlo a un modo en que se pueda desplegar de forma más elemental.

Puchol (2012) define que las transformaciones se realizan en el mercado laboral al cual es una de las aberturas con mayor importancia, puesto que el ayudante está a cargo de moldearse a las diversas producciones, procedimientos para el que lo consume, asunto que se refleja en la postura y la manera de interés que se le proporciona al comprador, como se presenta el fruto por ello la posición debería ser excelente.

En la tecnología. El ayudante debe unirse a las distintos métodos y educación, la estructura que precisa ser integrante del procedimiento novedoso, por ello debe medir con el equipo competente para seguir en el mercado, por medio de la calidad de productos y beneficios que brinda. Recurso humano ,La función que realizan los sujetos es de total consideración para la distribución y tienen que cumplir de forma idónea tanto adentro como también por fuera de las labores, las posturas la manera de direccionar un equipo de individuos, por ello son claves de quienes los conduce y conduce a los triunfos como en esta ocasión en el cabecilla quien ordena y general el entorno en donde se hallan, etapa que colaborará con el ayudante a mostrar menos resistencia en agradecimiento a una excelente comunicación, incitar la independencia, haciéndolo partícipe activo en la solución de problemas para acostumbrarse de forma óptima a los procedimientos de cambio .

Schiemann (1995) comento que la variable resistencia al cambio puede dividirse en propuestas más específicos:

Sentimiento de pérdida ante un lugar reconfortante, miedo a formas nuevas de realizar tareas y modificar sus rutinas. Inquietud ante situaciones cambiantes y relativamente nuevas, de igual forma la posibilidad de esperar los cambios. Miedo a perder los conocimientos que ya tenía sobre una tarea y que estos cambien de un momento a otro. Que las modificaciones que se generen impliquen en ellos un incremento de actividades. Descontento y reclamos respecto a los cambios que aún no se conocen; todo ello lo realizan frente a entidades públicas del estado. A lo que se plantea con los cambios.

Jermier (1994), surgieron ideas en las que se considera la opción de interferir racionalmente en los pensamientos que tengan los empleados respecto al cambio. Partiendo de esta recomendación, la pesquisa actual pretende realizar una propuesta y poner a prueba un modelo teórico de resistencia al cambio, teniendo como base que la resistencia es subjetiva y compleja, así como tridimensional constructiva.

Causas de la resistencia al cambio.

Lorenzo (2000) constituyo como causas los aspectos de orden cultural que tendrían origen en ideologías, tradiciones, relaciones sociales con grupos de referencia que mantienen ciertas ideas contrarias al cambio que se propone, el bienestar económico, las necesidades de la personalidad, condiciones de salud, etc.

Como causas principales, destacan la relación con los valores y las creencias culturales, así como la falta de preocupación por la realización de un adecuado desempeño, el no presentar mayores aspiraciones para obtener mejores recompensas o la falta de habilidad para realizar y aceptar el cambio.

Como aspectos sociales que causen la resistencia se tiene la solidaridad y unión que puede haber entre compañeros, puesto que ya se han establecido obligaciones mutuas dentro del grupo por lo que se resisten a los cambios que de alguna manera puedan resaltar la individualidad.

Lorenzo (2000) los aspectos de orden organizacional, se encuentran las amenazas al poder y la influencia que estos tienen en ellos; de la misma forma se tiene en cuenta la estructura organizacional, ya que dependerá de ella que el cambio sea beneficioso, para lo cual también deben estar inmiscuido los canales de comunicación adecuados para que no se filtren información inexactas que generen temor, de igual forma las normas y los procedimientos que tomen para instaurar el cambio deben ser compatibles con el empleado.

Aspectos de orden psicológicos: donde se percibe lo que les conviene, por lo que genera que la persona no comprenda que el statu quo es inapropiado, es por ello que tampoco pueden captar los problemas que requerirían de una modificación ni podrán aportar con alguna solución para este si se identifica.

Dimensiones teóricas

Piderit (2000) propone que la resistencia al cambio organizacional puede ser percibida a partir del aspecto cognitivo, la intención conductual o un momento emocional.

Oreg (2003) detalla que la escala de resistencia al cambio es un método con el que se puede conocer la predisposición de la persona para justificarse a realizar el cambio o hallar algún defecto al mismo.

Búsqueda de Rutina: esta dimensión hace entender que las personas buscarán realizar actividades conocidas y a las que están adaptadas por costumbre.

Reacción Emocional: con ella se expone la ansiedad e incomodidad que genera en el individuo una situación de cambio.

Enfoque a Corto Plazo: con él nos centramos en los detalles negativos que observan las personas que se resisten al cambio, lo cual les impiden entender de manera racional los beneficios que se obtendrán con el tiempo.

Rigidez Cognitiva: entendemos que las personas pueden cambiar de opinión en un momento dado y de manera sencilla.

Psicometría

Peña, Cañoto y Santalla (2013) relacionado con un enfoque psicológico el cual se encarga de medir variables psicológicas a través del uso de teorías con el objetivo de brindar herramientas válidas y confiables.

Adaptación:

Según Fernández, Cayssials y Pérez (2009) esto se realiza cuando una prueba tener un ajuste o modificación dependiendo del contexto donde se desee aplicar. (p.161).

Navas (1994) refiere que esta teoría es planteada por Spearman, es la reunión de nacimientos teóricos y procedimientos cuantitativos que explican la elaboración, administración, validación y análisis de diferentes tipos de test lo cual admite proceder escalas estandarizadas aplicables a una comunidad.

Validez: según Hernández et al. (2014) se entiende que es el nivel en que una herramienta por medio de sus ítems efectivamente calcula la variable que procure evaluar.

Validez de contenido: Menciona la obligación de confirmar que el test conforma una muestra apropiada y figurativa de los temas que se procura determinar con él. (Muñiz, 2003, p. 151).

Santisteban (2009) le da mayor importancia al contenido de la escala, y para establecer este tipo de validez se debe tener el suficiente conocimiento sobre la variable y someter los ítems a un juicio de expertos. (p.217).

Validez de criterio: Bernal (2010), referida a la relación que tiene un instrumento para medir el constructor y este se compara con otro instrumento de igual medida.

Validez de constructo: Messick (1980), descrito como el nivel en que una herramienta mide teóricamente la variable estudiada.

Validez discriminante: García (2014), lo describe como el nivel de disimilitud en relación con los distintos constructos que parte de un único sistema de medición.

Confiabilidad

Meneses et al., (2013) confiabilidad es la propiedad que valora consistencia y precisión en la medida. Es decir, si la medida toma valores consistentes y precisos, se puede confiar en los resultados obtenidos cuando se aplica un test.

Confiabilidad por consistencia interna: referida a la equivalencia de la herramienta con cada ítem que la conforma es por ello que a mayor resultado mejor fiabilidad presentarán (Muñiz, et al., 2005, p. 47).

Coefficiente alfa de Cronbach, instituye una forma diferente de aproximarse a la fiabilidad, adjudicando que los ítems calculan en unión un mismo constructo teórico y a su vez estos correlacionan entre sí. Meneses et al., (2013). Por otro lado, Aiken (2003) expresa que la fiabilidad de 0,60 y 0,70 es muy pequeña, por lo cual una pesquisa puede ser confiable.

Coefficiente de estabilidad (Test Retest), con él se hace la aplicación de la escala en dos oportunidades a la misma muestra, se establece un tiempo prudente desde la primera aplicación, con ello se espera encontrar el índice de correlación. (Muñiz, 2003)

División por dos mitades, en ella el cuestionario es separado desde la mitad, las cuales deben ser equivalentes entre sí para conocer si la consistencia interna es correcta. (Meneses et al. (2013). Del mismo modo, nos ayuda para calcular la relación de los ítems y la variable, logrando la confiabilidad de la prueba, se realiza por medio del coeficiente de Kuder Richardson (KR20) y el coeficiente de alfa de Cronbach (Sánchez y Reyes, 2015).

Ítems: estos son las preguntas (unidades) que componen la escala que juntos buscan medir la variable. (Muñiz, et al., 2005, p. 9).

Baremación: Abad y Garrido (2006), se conoce como la medida de la variable para poder interpretarla de acuerdo a los diferentes contextos y personas.

Escala: Mikulic (2007), estos instrumentos son empleados para la medición de algún constructo, estas se catalogan como nominales, ordinales intervalo o razón.

Percentil: Fernández, Cayssials y Pérez (2010) es nombrado también centil, viene a ser puntuaciones obtenidas por los sujetos de la investigación, las cuales se expresan en porcentajes. De igual forma una medida no debe sobrepasar el 99.

Análisis factorial exploratorio: Pérez, Chacón y Moreno (2000), manifiestan que este proceso tiene como objeto la delimitación de factores, con el fin de analizar si guardan relación para medir el constructo que pretende en el modelo que se presenta.

Análisis factorial confirmatorio: Martínez (2014), refiere que el investigador o el analizador tiene planteada una hipótesis sobre la estructura de las variables latentes, coleccionadas en el método que puede estar basado en la teoría previa o la investigación empírica.

¿Es adaptable y valida la Escala de Resistencia al Cambio de oreg en el Personal Administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019?

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que al realizar una investigación debe existir un sustento que justifique las razones por el cual un estudio se quiere realizar; asimismo consideran que la justificación de una investigación se debe realizar según su conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y su utilidad metodológica.

Según su utilidad de resistencia al cambio es un tema que causa mucho interés debido a que es una problemática que está vigente y no sólo afecta a los resultados de las organizaciones, sino también a sus trabajadores ya que repercute en su salud física y psicológica. La relevancia social tiene como finalidad contribuir con la mejoría de nuestra sociedad considerando que el individuo es un ser biopsicosocial que, al verse afectado en un ámbito de su vida, lo estará en otros también.

La investigación presentó una justificación teórica debido a la labor que vienen realizando entidades públicas de Lima Norte para llevar una nueva gestión basadas en las demandas de los usuarios y las transformaciones del medio, este fenómeno viene siendo estudiado en diversos países, encontrándose escasas investigaciones a nivel nacional por lo que presenta mayor relevancia para estudiarla.

El factor de resistencia al cambio es un fenómeno común en los sucesos de cambios sociales. La negativa a los cambios suele ser activa y persistente estando bajo muchas

modalidades. se suele tomar los cambios como algo superfluo y general sin mostrar seguridad en lo que se expresa, ya que se debería sentir seguridad al hacer algo.

A través de la justificación práctica los antecedentes realizados respecto a la variable de estudio, se tuvo como conocimiento que no existen investigaciones realizadas sobre resistencia al cambio en municipalidades de Lima Norte. Con la presente trabajo al cual se busca dar aporte a futuros estudios realizados en entornos similares, así como la mejora en el servicio dentro de estas organizaciones.

La presente investigación cuenta con pertinencia metodológica puesto que se determinan la validez y confiabilidad de la escala de resistencia al cambio, puesto que se pretende contar con un instrumento que evidencie propiedades psicométricas adecuadas a la realidad de estudio, en este caso entidades públicas de Lima Norte, para que los superiores tomen acciones que beneficien a los empleados.

A través de una indagación respecto a antecedentes realizados respecto a la variable de estudio, se tuvo como conocimiento que no existen investigaciones realizadas sobre resistencia al cambio en municipalidades de Lima Norte. Con la presente pesquisa se busca dar aporte a futuros estudios realizados en entornos similares, así como la mejora en el servicio dentro de estas organizaciones.

Para efectuar la presente investigación partió de la aplicación de una metodología que comienza con la formulación del objetivo y el problema de investigación, se desarrolló un marco teórico y luego se adecuaron los instrumentos para cada variable, cabe precisar que estos fueron validados por juicio de experto y además son fiables, ya que se empleó el método de consistencia interna para su confiabilidad; es así que se comenzó a recabar los datos.

Justificación social, este estudio permitió contar con una herramienta psicométrica adaptada dentro de nuestro entorno sociocultural.

De acuerdo a los términos de la legislación Peruana no se aprecia en términos exactos la resistencia al cambio, sin embargo se tiene un acercamiento con la emisión de la Política de Nacional de Modernización de la Gestión Pública D.S. 004-2013-PCM, del 08 de enero del 2013, que instala ciertas modificaciones en cuanto respecto a las funciones del estado, generando una nueva visión, principios y lineamientos para que esta actúe de manera eficaz en pro de los ciudadanos y el crecimiento del país. Con ello se tiene como

objetivo el gestionar diversos cambios y las consecuencias que estos puedan generar como por ejemplo la resistencia al cambio.

El objetivo de la investigación es determinar la adaptación y validación de la Escala de Resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.

Objetivo Específicos se propuso establecer la validez de contenido de la escala de Resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019; de igual forma realizar el estudio del análisis estadístico de los ítems de la escala de Resistencia al cambio, establecer de la evidencia de validez basada en la estructura interna, estimar la confiabilidad por el método de coeficiencia interna de la escala de resistencia, elaborar los percentiles de la escala de resistencia al cambio.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Alarcón (2008) la investigación fue de tipo psicométrico, ya que se explican variables en un momento determinado y el proceso de un instrumento se puede lograr de una gran utilidad metodológicos teóricos y prácticos que se va acceder a medir la variable con el propósito en adquirir un instrumento válido y confiable.

Se empleó la investigación de tipo tecnológico ya que se basó en la recolección de información generando entendimientos que pueden ser empleados con términos prácticos. (Cegarra, 2004, p. 50).

Diseño de investigación: La investigación tuvo diseño instrumental la cual se buscó analizar las propiedades psicométricas de una escala de medida específica. En esta categoría se encuentran todos los estudios que tiene como objetivo la creación, diseño o adaptación de pruebas psicológicas (Montero y León, 2000).

Nivel de investigación

Respecto al nivel de investigación, fue aplicativo ya que se comprendió que los trabajos de investigación realizados podrán ser empleados para la mejora o entendimiento de las condiciones actuales de los sujetos evaluados para posterior a ello realizar mejoras. (Vara, 2012, p. 202).

Enfoque de Investigación: Presentó un enfoque cuantitativo ya que se obtendrán datos numéricos para dar a conocer relaciones empíricas, las cuales se generan a través de un análisis estadístico. (Tamayo ,2007).

2.2. Operacionalización de variables

Variable: Resistencia al Cambio

Definición conceptual: las personas resistentes a los cambios suelen evidenciar esta predisposición de manera similar en su vida personal, por lo que presentarán comportamientos negativos hacia los diferentes cambios que se lleguen a dar. (Oreg, 2003).

Los cambios que se dan en las organizaciones no son continuos, lo cual origina que los empleados obtengan cierto grado de estabilidad manteniéndose firmes en sus rutinas diarias. Asimismo, algunos trabajos requieren cierta constancia y estabilidad puesto que

la labor tiende a ser rutinarias monótonas y superficiales; considerándose estos temas los empleados que realizan este tipo de tarea rutinaria son los más resistentes al cambio, ya que el ambiente y la tarea es de su agrado y donde pueden sobresalir manteniendo un rendimiento mejor que las personas que pueden adaptarse fácilmente. (Oreg, 2003).

Definición operacional: las puntuaciones que se obtengan por medio de la Escala de Resistencia al Cambio serán procesadas para estimar el nivel de resistencia que evidencian los individuos.

Dimensiones:

Búsqueda de Rutina: (1, 2, 3, 4,5), Reacción emocional: (6, 7, 8,9). Enfoque a corto plazo: (10.11.12.13). Rigidez cognitiva: (14, 15, 16,17).

Escala de medición: politómica, en fuerte desacuerdo, en Desacuerdo, con tendencia al desacuerdo, Con tendencia al acuerdo, de acuerdo, en fuerte acuerdo.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et al. (2014) la población hace referencia a un grupo de personas que presentan características similares entre sí. (p. 174).

La población estuvo constituida por un tamaño de 2005 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres siendo trabajadores administrativos, con edades entre 22 y 61 años pertenecientes a Municipalidades de lima norte, Comas y Los Olivos 2019.

Muestra

La muestra estuvo constituida por 1000 trabajadores de dos municipalidades del área administrativa.

Anthoine, Moret, Regnault, Sbille y Hardouin (2014) nos indican que para determinar el tamaño de la muestra para estudios de validación psicométrica lo conveniente es que sea mayor o igual que 1000.

Muestreo

El muestreo que se empleó fue no probabilístico de tipo intencional de tipo por conveniencia, lo cual se seleccionó a todos los individuos que acepten ser parte del estudio

y a los que se tuvo acceso (Otzen y Manterola, 2017, p. 230).

Se tomó en cuenta la cantidad de la muestra por los criterios de inclusión y exclusión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

Criterio de Inclusión

- Trabajadores Administrativos.
- Hombres y Mujeres.
- Practicantes, Locatarios, Nombrados.
- Edad de 22 a 62.
- Trabajadores Administrativos de sexo Hombre y Mujer.
- Personal que estén laborando en entidades públicas de Lima Norte.

Criterio de Exclusión

- Operarios, Personal de seguridad
- Menores de 22 años
- Trabajadores con Habilidades diferentes o con alguna discapacidad

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos - validez y confidencialidad.

2.41. Técnica: esta fue directa puesto que se aplicó la escala a la persona. Evaluación psicométrica: procedimiento psicológico que concede la medición y explicación del comportamiento del hombre a través de aparatos psicológicos (González, 2007).

Como instrumento de trabajo en la investigación se utilizó el Inventario de la Escala de Resistencia al Cambio (RTC), el cual mide las dimensiones de Búsqueda de Rutina, Reacción Emocional, Enfoque a Corto Plazo y Rigidez Cognitiva. Asimismo, este instrumento (RTC) puede ser aplicado de manera individual o grupal a sujetos de 22 años de edad hacia adelante, por otro lado, el examinador debe seguir algunas recomendaciones como: informar a los examinadores que no existe respuesta correcta ni incorrectas y que la prueba no tiene límite, sin embargo, como tendencia los sujetos suelen concluir la evaluación en un promedio de 15 minutos a menos. Se debe agregar que el evaluado formule preguntas al evaluador a modo de entender cierto ítem.

De la Escala de Resistencia al Cambio (RTC - Resistance to change) Autor: Shaul Oreg.
Año: 2003.

La prueba empleada es la Escala de Resistencia al Cambio, creado por Saúl Oreg en el año 2003. Su aplicación puede ser individual o colectiva, la edad promedio de administración es a partir de los 22 años a más; dicho cuestionario tiene como objetivo principal el determinar el nivel de resistencia al cambio que presentan los trabajadores de la organización, cuenta con cuatro dimensiones siendo búsqueda de rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva., el tiempo de aplicación es de 10 a 20 minutos aproximadamente. Como materiales se emplea el protocolo de aplicación, lápiz y borrador.

Por el contrario, para la presente investigación se obtuvo la validez y confiabilidad a través de la aplicación a una muestra de 100 personas con características similares a la población de estudio. Se empleó la validez de contenido y constructor a través de la correlación ítem-test, obteniendo en estas últimas, correlaciones significativas que determinan la validez del instrumento.

Breve reseña histórica del instrumento: la escala que se está utilizando para la actual pesquisa fue creada por Shaul Oreg, teniendo como objetivo medir la resistencia al cambio en empleados administrativos. La prueba consta de 17 preguntas que están dirigidas a indagar las diferentes reacciones que tienen las personas ante los cambios, el autor la divide en cuatro factores permitiendo conocer la respuesta del individuo en los diferentes contextos y tipos de empresas. Cada factor está compuesto por 4 ítems a excepción del factor búsqueda de rutinas que cuenta con 5 ítems.

Análisis confirmatorios a través de los cuales se ha validado la validez de la Escala de Resistencia al Cambio (RTC).

Oreg, (2003), la gran mayoría de los participantes con los que la escala fue Validados fueron de los Estados Unidos. El propósito del presente trabajo fue examinar el significado del constructor y la validez de la escala a través de las naciones. Análisis de equivalencia de medidas. De 17 países, que representan 13 idiomas y 4 continentes, confirmaron el intercambio internacional

Validez de la escala. Patrones equivalentes de relaciones entre valores personales y RTC a través de las muestras extienden la red nomológica del constructor y proporcionan evidencia adicional de que las disposiciones.

La resistencia al cambio tiene significados equivalentes en todas las naciones.

La escala se validó en inglés inicialmente, luego ha sido validada en una muestra de 4201 sujetos, en 17 países, así como adaptada a varias lenguas (Oreg et al. 2008).

El Cuestionario de Resistencia al Cambio está compuesto por 17 Ítems, distribuidos de la siguiente forma, del ítem 1 al 5 está conformada por la escala de búsqueda de rutina, del 6 al 9 por la dimensión reacción emocional, del 10 al 13 por la dimensión enfoque a corto plazo, y por la dimensión rigidez cognitiva por el 14 al 17.

Las adaptaciones realizadas en otras culturas demostraron la existencia de adecuadas propiedades psicométricas para la escala, probando así que la estructura no varía en las culturas analizadas. Por su parte, la dimensión de rigidez cognitiva, ha evidenciado algunos problemas en su relación con el constructor de resistencia al cambio, por lo que los investigadores han postulado diferencias en la interpretación, de acuerdo a cada cultura.

2.5. Procedimiento

Durante la realización de esta fase se inició con la recopilación de un grupo de teorías que puedan justificar y respaldar la variable. Se aplicaron las pruebas a sujetos de los cuales se tuvieron que descartar algunos, puesto que se cumplían los criterios de exclusión por lo que se tomaron las pruebas descartadas a otros sujetos pertenecientes a la organización; durante el análisis estadístico se aceptaron los 17 ítems de acuerdo a la validez de contenido por criterio de jueces donde expertos analizaron cada una de las preguntas considerándolas pertinentes, claras y relevantes para la conformación de la Escala, sin embargo en el momento del análisis estadístico, exactamente el análisis factorial confirmatorio se procedió a la eliminación de 4 ítems puesto que no contribuían una carga factorial adecuada ni se adecuaban al modelo que se pretendió presentar. Al final la escala de Resistencia al cambio quedó conformada por 13 ítems distribuidos en 3 dimensiones.

2.6. Método de análisis de datos

En el proceso de validación por el contenido se buscó la apreciación de 10 expertos en el tema, quienes evaluaron cada uno de los reactivos que conforman la Escala de Resistencia

al Cambio, posterior a ello por medio de la V de Aiken y la evaluación binomial se logró conseguir puntuaciones correctas validando así el contenido de la escala (Escurrea, 1988). Los datos que se recolectaron durante la ejecución de la presente investigación fueron analizados a través del programa estadístico SPSS, donde se empleó la estadística descriptiva según correspondiera. Del mismo modo, los resultados que se obtuvieron son presentados mediante tablas, donde se mostraron porcentajes, frecuencia, media, desviación estándar según se requirió. En el transcurso de la recolección de datos algunas de las pruebas que se aplicaron fueron descartadas puesto que no cumplían con los criterios de inclusión propuestos. El enfoque de esta pesquisa es cuantitativo por lo que se emplearon el programa estadístico IBM SPSS 25 y las tablas fueron presentadas en formato APA de 2019. Se realizó la validez por estructura interna a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio; la fiabilidad se trabajó bajo la consistencia interna y el coeficiente de dos mitades de Guttman, finalmente se realizaron los baremos que se usaron para la interpretación cualitativa de la escala (Woolfolk, 2006).

2.7. Aspectos éticos

Para el trabajo de estudio se consideraron aspectos éticos propiamente dichos como son el respeto por la autoría de trabajos previos, con lo cual para su uso se realizaron las citas bibliográficas correspondientes, evitando así la copia.

Por otra parte, respecto a la recolección de datos se hizo de conocimiento a cada individuo sobre los objetivos y la confidencialidad de los datos brindados mediante el consentimiento informado, el cual fue anexado a los cuestionarios que se utilizaron. De igual manera se informó que los resultados que se obtengan con dicha investigación estarán disponibles para la organización y los evaluados según consideren necesario.

Principios cuya aparición radica en Seattle, cuya finalidad es la de salvaguardar los derechos de individuos participantes en procesos de investigación. En 1979, se completan los principios introducidos por Beauchamp y Childress; los cuales son: Principio de autonomía: referido a respetar los valores y las opciones que tiene la persona, asimismo en ella se incluye la regla del consentimiento informado con el que el individuo es libre de decidir su participación en procesos de experimentación. Principio de beneficencia: deber de llevar a cabo el bien en el individuo. Lo cual busca hacer un aporte a la humanidad sin hacer un daño a la misma, Principio de no maleficencia: referido al respeto y la seguridad de la persona y consecutivamente es más importante ante los

procedimientos técnico-científicos. Principio de justicia: está ligado a distribuir los beneficios y el bienestar de manera equitativa tanto para el individuo como para la experimentación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de los ítems de las dimensiones de Resistencia al Cambio - (n=1000)

D	Ítems	Frecuencia						M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id _c	Aceptable	
		1	2	3	4	5	6									
Búsqueda De rutina	Ítem 1	10.6	15.5	10.1	22.4	25.1	16.4	3.85	1.60	-.36	-1.04	.519	.488	.000	SI	
	Ítem 4	18.6	25.3	6.5	16.4	17.9	15.4	3.36	1.77	.11	-1.43	.713	.688	.000 ^c	SI	
	Ítem 5	11.2	19.7	29.3	21.0	17.4	1.5	3.18	1.29	.00	-.85	.567	.510	.000 ^c	SI	
	Ítem 6	10.1	19.4	12.8	20.4	20.8	16.6	3.72	1.61	-.16	-1.19	.701	.667	.000 ^c	SI	
	Ítem 7	15.3	20.2	16.8	16.8	17.6	13.4	3.41	1.65	.07	-1.22	.721	.622	.000 ^c	SI	
	Ítem 8	1.5	14.5	13.9	28.0	24.8	17.4	4.12	1.34	-.30	-.83	.590	.542	.000 ^c	SI	
	Ítem 9	0.0	10.8	11.0	30.2	28.6	19.5	4.35	1.22	-.40	-.66	.481	.434	.000 ^c	SI	
	Ítem 10	15.2	16.0	17.7	19.1	17.7	14.4	3.51	1.64	-.04	-1.17	.707	.641	.000 ^c	SI	
	Reacción Emocional	Ítem 2	11.3	23.4	10.9	20.9	19.4	14.2	3.56	1.62	-.04	-1.25	.763	.904	.000 ^c	SI
		Ítem 12	8.6	19.7	8.3	16.3	33.8	13.4	3.87	1.58	-.41	-1.14	.688	.866	.000 ^c	SI
Ítem 13		10.2	22.5	10.2	20.8	19.6	16.8	3.67	1.64	-.11	-1.26	.763	.926	.000 ^c	SI	
Enfoque a corto plazo	Ítem 3	1.2	6.7	2.2	33.7	36.7	19.6	4.57	1.11	-.90	.90	.705	.612	.000 ^c	SI	
	Ítem 11	.8	8.3	4.1	27.4	27.6	31.9	4.68	1.24	-.82	.05	.686	.697	.000 ^c	SI	

Nota: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. Aceptable; sí, no

En la tabla 2, el análisis estadístico descriptivo se puede observar que los valores obtenidos en el índice de homogeneidad corregida son superiores a 0.20, lo que indica que miden la variable que se pretende medir (Kline, 1998); por otro lado, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4 (Detrinidad, 2016). Entanto, las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, lo cual señala que los datos no se alejan de la distribución normal. En resumen, son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio (Sireci, 1998)

Tabla 2

Evaluación de la Medida KaiserMeyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de Resistencia al Cambio - (n=1000)

Índices		Resultados del AFE	
	Medida Kaiser-Meyer-Olkin		0.870
KMO	Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	136
		Sig.	0.000

Se observa que la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para la variable escala de resistencia al cambio es de .870, lo cual es considerado aceptable la cantidad de observaciones en la base de datos de los 1000 encuestados. Con respecto al test de esfericidad de Bartlett presenta una sig. de .000 lo cual nos enseña una relación muy significativa entre los reactivos de la variable analizada, teniendo, así como resultado la conformidad para proceder a la aplicación del análisis factorial exploratorio.

Tabla 3

Varianza total explicada de la Escala de Resistencia al Cambio (N=1000)

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.226	36.626	36.626	6.226	36.626	36.626
2	3.148	18.518	55.145	3.148	18.518	55.145
3	1.548	9.109	64.253	1.548	9.109	64.253
4	1.076	6.329	70.582			
5	0.837	4.921	75.503			

Según Montoya (2007) se deben elegir los factores según el autor los valores que sean mayores que 50%, como se observa en la tabla, la escala de resistencia al cambio indica que existen 3 factores, los cuales explican el 64,253% de la varianza total de los ítems resultantes.

Tabla 4*Distribución de los ítems por factores de la Escala de Resistencia al Cambio (n= 1000)*

	Búsqueda de Rutina	Reacción Emocional	Enfoque a Corto Plazo
P6	0.751		
P8	0.706		
P11	0.688		
P9	0.660		
P1	0.649		
P10	0.632		
P7	0.628		
P13	0.556		
P12		0.966	
P14		0.965	
P3		0.962	
P5		0.872	
P17			0.789
P2			0.783
P16			0.752
P15			0.629
P4			0.515

Se puede observar cómo se agrupan los ítems de acuerdo a los factores calculados en el análisis factorial. Se recogen cargas factoriales mayores a .500. Se evidencia los mayores niveles de correlación para cada uno de los 3 factores resultantes, agrupándose de tal manera que midan la dimensión en base a la teoría.

Tabla 5

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Resistencia al Cambio (n= 1000).

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio				
	Índices de ajuste		Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto				
	Razón chi cuadrado/grados libertad	6.991	> 2 (aceptable)	
	Sig.	<.000	< 0.05 (aceptable)	
	RMSEA	0.089	≤ 0.05 (aceptable)	Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).
	SRMR	0.121	Cerca de 0 (aceptable)	
Medidas de ajuste incremental				
	CFI	0.903	≥ 0.90 (aceptable)	
	TLI	0.839	≥ 0.95 <u>(aceptable)</u>	

En la tabla 5, Se obtuvo un valor de $X^2 = 927.222$ y $p=0,000$ indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el $RMSEA = 0,089$ y $SRMR = 0,121$ indicando que estos valores no tienen un buen ajuste, de igual forma en el coeficiente de $CFI = 0,903$ y $TLI = 0,839$ se obtuvieron valores que demuestran un deficiente ajuste.

Análisis Factorial Confirmatorio

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio en base a las 4 dimensiones de la Escala de Resistencia al Cambio (N= 1000).

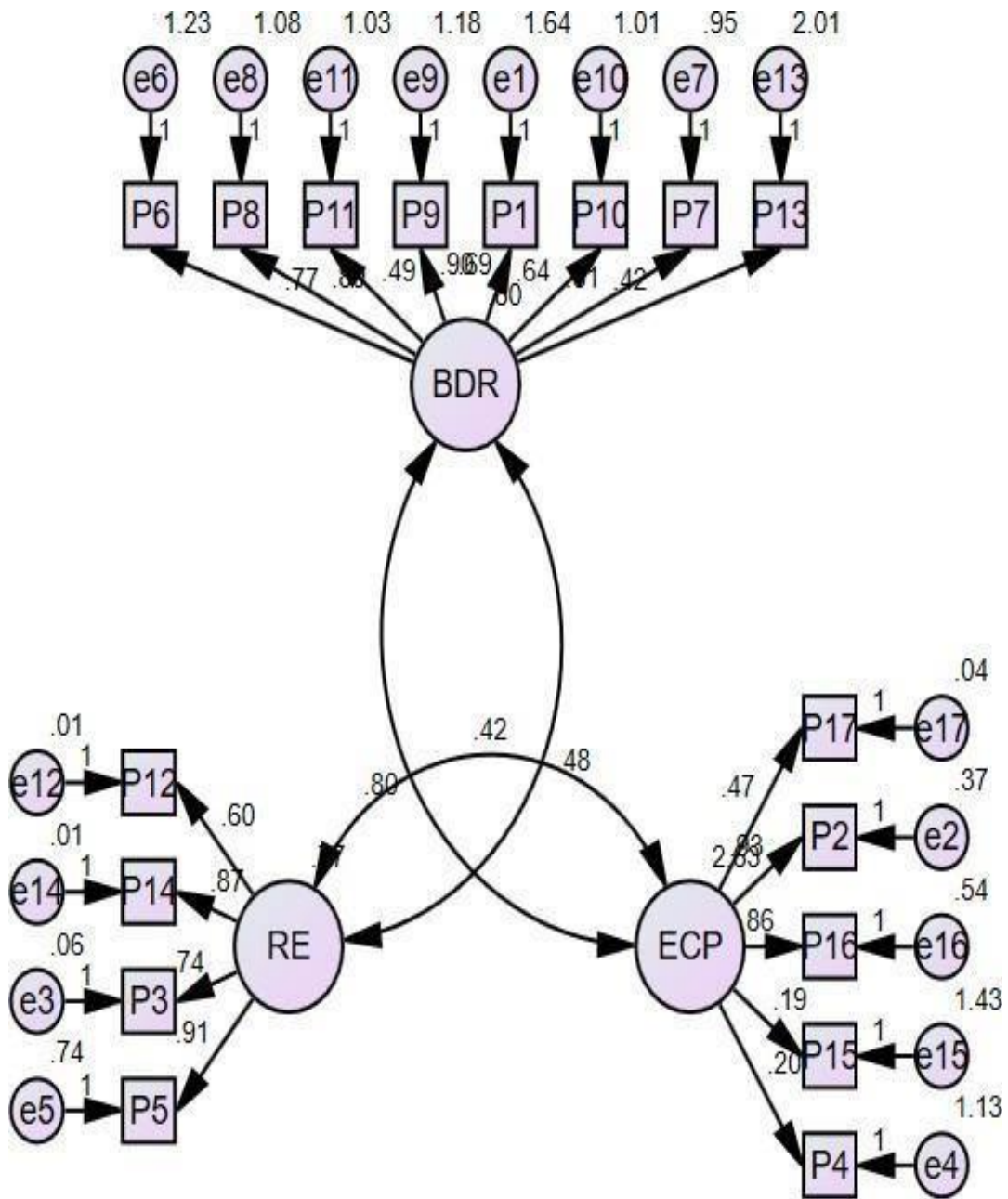


Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio con 4 dimensiones – Modelo 1 (17 Items).

Tabla 6

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Resistencia al Cambio (n= 1000).

Análisis Factorial Confirmatorio del modelo propuesto				
	Índices de ajuste		Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto				
X ² /gl = 321/804	Razón chi cuadrado/grados libertad	2.19	> 2 (aceptable)	
Sig.		<.000	< 0.05 (aceptable)	
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.065	≤ 0.05 (aceptable)	Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.091	Cerca de 0 (aceptable)	
Medidas de ajuste incremental				
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.981	≥ 0.90 (aceptable)	
TLI	Índice de Tucker Lewis	0.976	≥ 0.95 (aceptable)	

Se obtuvo un valor de $X^2 = 321.804$ y $p=0,000$ indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el $RMSEA = 0,065$ y $SRMR = 0,091$ indicando que las diferencias normalizadas entre la matriz observada y estimada presenta valores menores a lo esperado para garantizar el ajuste, de igual forma en el coeficiente de $CFI = 0,981$ y $TLI = 0,976$ se obtuvieron valores mayores a 0.90. Por consiguiente, el análisis permite sostener que el modelo se ajusta desde el punto de vista teórico estructural.

Análisis factorial confirmatorio

Se examinó el ajuste del modelo 2 en base a 3 dimensiones de la Escala de Resistencia al Cambio (n=1000).

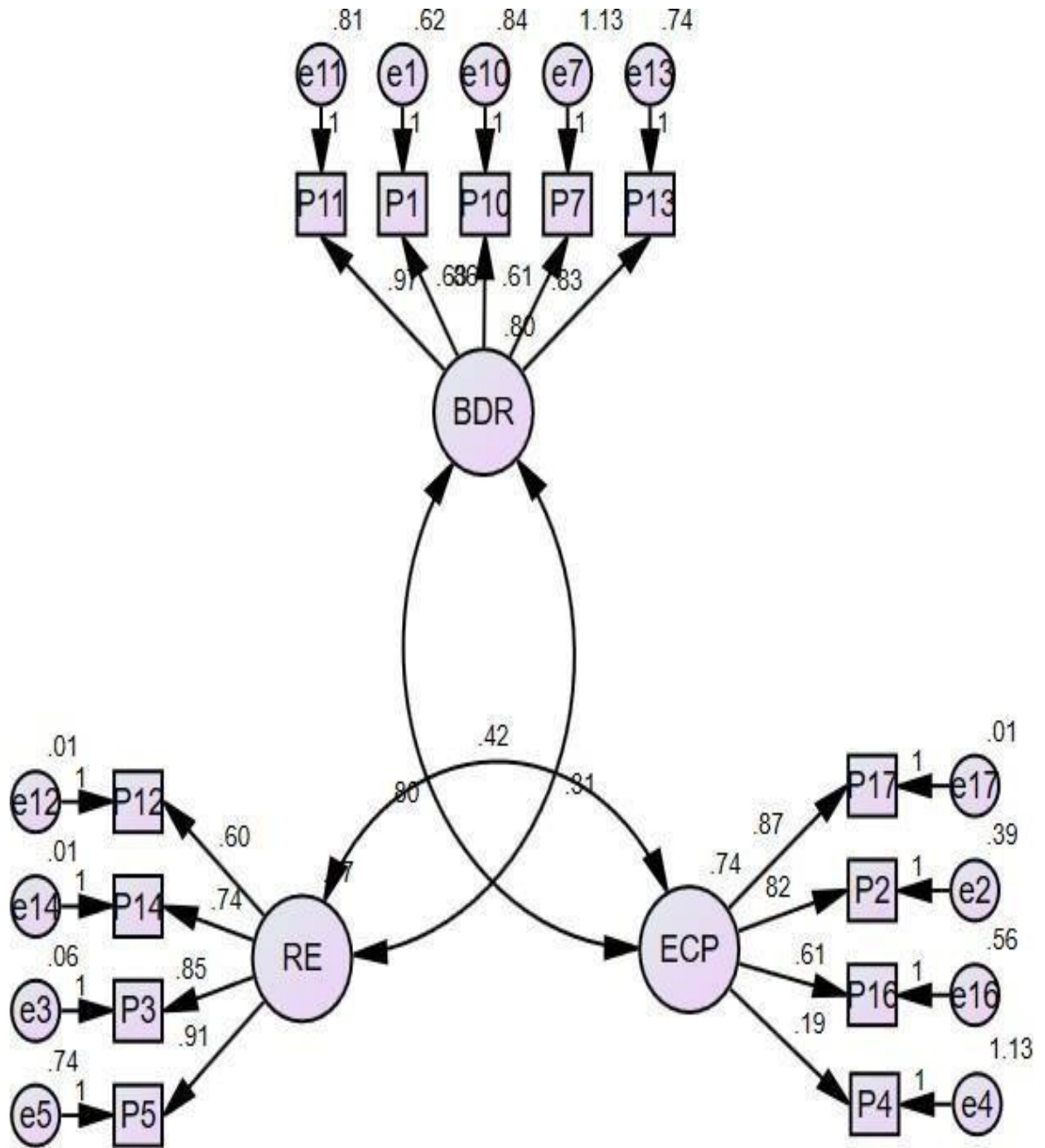


Figura 2. Análisis factorial confirmatorio con 3 dimensiones de la escala de Resistencia al Cambio, Modelo 2 (13 ítems).

Tabla 7

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de la Escala de Resistencia al Cambio (n= 1000)

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y del Omega de McDonald

Dimensión	N°	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Resistencia al Cambio	17	0.885	0.891
Búsqueda de Rutina	5	0.727	0.782
Reacción emocional	4	0.832	0.884
Enfoque a Corto Plazo	4	0.782	0.847
Rigidez Cognitiva	4	0.689	0.715

En la tabla se puede observar de la variable Resistencia al cambio es de .885, así también de la Dimensión 1 es de .727, la Dimensión 2 es de .832, la dimensión 3 es de .782 y la dimensión 4 es de 0.689, considerándose significativamente baja. A través del coeficiente Omega de McDonald, se obtuvo una confiabilidad general de 0.891, en la dimensión 1 se arrojó 0.782, dimensión 2, 0.884, en la dimensión 3, 0.847 y en la dimensión 4, 0.714.

Tabla 8

Análisis de confiabilidad de lapropuesta

Dimensión	N°	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Resistencia al Cambio	14	0.872	0.879
Búsqueda de Rutina	5	0.721	0.722
Reacción emocional	4	0.775	0.775
Enfoque a Corto Plazo	4	0.860	0.865

En la tabla se puede observar de la variable Resistencia al cambio es de .872, así también de la Dimensión 1 es de .721, la Dimensión 2 es de .775 y la dimensión 3 es de .860. A través del coeficiente Omega de McDonald, se obtuvo una confiabilidad general de 0.879, en la dimensión 1 se arrojó 0.722, dimensión 2, 0.775 y en la dimensión 3, 0.865.

Tabla 9

Sexo	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
Femenino	0.951	541	0.000
Masculino	0.935	459	0.000

A través del estadístico de Chapiro – Wilk, podemos verificar que la muestra no tiene una distribución normal, ya que el valor de significancia es menor a 0,05 ($p= 0,000$)

Tabla 10

Dimensión	Sexo	N	Shapiro-Wilk	Gf	p	Prueba
Búsqueda de Rutina	Femenino	541	0.937	541	0,000	U= 122959.5
	Masculino	459	0.937	459	0,000	p=0.791
Reacción emocional	Femenino	541	0.963	541	0,000	U= 120753.5
	Masculino	459	0.961	459	0,000	p=0.453
Enfoque a Corto Plazo	Femenino	541	0.960	541	0,000	U= 118031.5
	Masculino	459	0.951	459	0,000	p=0.177

Se puede observar que en esta tabla nos vuelve a indicar que los datos no se ajustan a la distribución normal (Gonzales, 2012).

Tabla 11*Prueba U de Mann Whitney para diferencias según el sexo*

	Búsqueda de Rutina	Reacción emocional	Enfoque a Corto Plazo	Resistencia al Cambio
U de Mann-Whitney	122959.500	120753.500	118031.500	120588.000
Z	-0.264	-0.751	-1.350	-0.785
Sig. asintótica(bilateral)	0.791	0.453	0.177	0.432

a. Variable de agrupación: Sexo

De acuerdo a la U de Mann - Whitney, las 3 dimensiones presentan diferencia significativa, por lo cual indican que no amerita realizar baremos de acuerdo a sexo.

Tabla 12*Puntaje percentiles general*

Niveles	Búsqueda de Rutina	Reacción Emocional	Enfoque a Corto Plazo	Resistencia al Cambio
Bajo	9 a 15	4 a 10	4 a 10	22 a 39
Medio	16 a 22	11 a 16	11 a 16	40 a 57
Alto	23 a más	17 a más	17 a más	57 a más

Podemos observar que los baremos poseen tres niveles, nivel bajo, cuyos puntajes son de 22 a 39, nivel medio 40 a 75 y en el nivel alto de 57 a más.

IV. DISCUSIÓN

En el Perú se demuestran altos índices de resistencia al cambio, por otro lado, no hay evidencias de un instrumento que mida las variables de estudio. Por lo cual ello, es importante obtener con un instrumento válido y confiable.

Se pudo comprobar que de alguna forma los trabajadores se resisten al cambio de nuevas políticas, La presente investigación ajusta con lo que señalo Porret (2010) refiriendo que los trabajadores perciben temor al cambio, a nuevos regímenes internos en su puesto de trabajo, indicando que los directivos podrían ser la principal fuente de resistencia.

En esta investigación se tuvo como objetivo principal adaptar la escala de Resistencia al Cambio de Oreg, en el personal administrativo de entidades públicas 2019, para la validez se realizó el análisis preliminar de ítems donde se halló como resultado valores esperados menores a 1.5 en asimetría, mayores a 0.20 en IHC y 000 en id, por lo que se aceptaron los ítems propuestos en la escala; asimismo se sometió al análisis por criterio de jueces los ítems donde cada uno dio un veredicto respecto a los mismos por lo que se aceptaron y luego de ello fueron sometidos a la V.Aiken donde todos los reactivos superaron el valor de 0.80 teniendo así pertinencia, claridad y relevancia para poder conformar la escala total.

En cuanto a la fiabilidad esta se realizó por medio de consistencia interna donde se obtuvo resultados de alfa: 0.891 para la escala total, similar resultado fue hallado por el estudio realizado por Vincenzi en el año 2016, quien obtuvo un alfa de 0.94 en una muestra de 338 empleados de una empresa brasileña. En cuanto a la fiabilidad por dimensiones se encontró que la Dimensión 1 es de .881 siendo de significancia aceptable, la Dimensión 2 es de .952, sin embargo, la dimensión 3 es de .498 considerándose significativamente baja, asimismo en términos generales los factores presentan una significancia alta y estable para que la prueba sea fiable ya que cuentan con el criterio de que sea mayor a 0.6 (> 0.6).

En cuanto a la validez por estructura interna se realizó en análisis del KMO .870 considerándose aceptable, así como la prueba de esfericidad de Bartlett, con una significancia de 000 lo cual indica que es factible la realización del análisis factorial, asimismo la varianza total explicada sugiere la división de la escala en 3 factores explicando así el 66.1% de la varianza total.

Se presentó el modelo de tres dimensiones con 17 ítems para la Escala de Resistencia al Cambio ante el análisis factorial confirmatorio modelo 1, en donde la muestra de (n= 1000), se pudo constatar la distribución de las 3 dimensiones, obteniendo algunos valores no aceptables en sus índices de bondad de ajuste; indicando que en $X^2/gl= 5.298$, señala que no existe un ajuste adecuado (Bentler, 1989), el valor GFI= 0.853 mostrando un ajuste medio, el valor del RMSEA= 0.073 indicando un valor aceptable (Hu y Bentler, 1999). También el SRMR= 0.0485 considerado aceptable debido a que está próximo a 0 (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016); no obstante, el CFI= 0.902, indicando un ajuste aceptable (Bentler y Bonett, 1980) y el TLI= 0.893 considerado no aceptable, ya que debe ser igual o mayor a 0.90 (Hu y Bentler, 1999).

En los resultados del análisis factorial confirmatorio Modelo 2, obteniendo valores aceptables en sus índices de bondad de ajuste; indicando que se obtuvo un valor de $X^2 = 321.804$ y $p=0,000$ indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el RMSEA = 0,065 y SRMR =0,091 indicando que las diferencias normalizadas entre la matriz observada y estimada presenta valores menores a lo esperado para garantizar el ajuste, de igual forma en el coeficiente de CFI =0,981 y TLI=0,976 se obtuvieron valores mayores a 0.90. Por consiguiente, el análisis permite sostener que el modelo se ajusta desde el punto de vista teórico estructural.

Estos valores se asemejan con los hallados por Boada Grau y Kuzmica en el 2018, quienes sometieron a este análisis la Escala de Resistencia al Cambio en una muestra de 482 empleados de España y 171 empleados de Argentina, donde el CFI fue de 0.96 considerándose aceptable, el TLI de 0.95. En cuanto a la eliminación de ítems se compara con las realizadas por Gonzales, Gómez en el 2015 quien eliminó el ítem 4 por tener una redacción inversa y negativa, sin embargo, en la actual pesquisa no se eliminó dicho ítem, sino el 6,8,9 y 15.

Seguido, se pasó a la elaboración de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, demostrando que la muestra no se ajusta a una distribución normal, debido a que su significancia fue de .000, se determina que la prueba de U de Mann-Whitney es una prueba no paramétrica para diferenciar dos muestras independientes. Los resultados de esta prueba indican que no existe diferenciación entre el sexo masculino y femenino ($p>.05$), por lo tanto, no es necesario la realización de baremos diferenciados para cada sexo.

Por último, se crearon los percentiles que buscan dar una interpretación a los resultados que se obtengan luego de la aplicación de la Escala de Resistencia al Cambio, se tuvo como resultado solo percentiles generales. Por otro lado, en los baremos, se consideraron 3 categorías (bajo, medio, alto) para el puntaje total y por cada dimensión.

Se encontró solo antecedentes a nivel internacional y ningún antecedente nacional el estudio de investigación servirá para ser tomado como referencia para las futuras investigaciones. De esta manera este test medirá. búsqueda de rutina, reacción emocional y enfoque a corto plazo para poder encontrar si hay resistencia al cambio ya que actualmente es un problema con nivel nacional e internacional que trae resultados negativos a los trabajadores.

Hay comprobación estadística suficiente para indicar que la Escala de Resistencia al Cambio reúne la validez y confiabilidad. No obstante, se propone replicar esta investigación en muestras que se puedan semejar para darle mayor consistencia a los resultados obtenidos. Por otro lado, si bien es cierto que, al analizar la validez del instrumento, los resultados fueron favorables, sin embargo, es conveniente realizar la validez de criterio en relación a otras variables en muestras clínicas, así mismo, en la confiabilidad por consistencia interna mostraron valores aceptables. Posteriormente con los hallazgos de la investigación se comprobó la confiabilidad y validez de la Escala de Resistencia al Cambio del personal administrativo de entidades públicas de lima norte.

Por último, se puede entender que la Escala de Resistencia al Cambio cuenta con un total de 13 ítems, organizados en 3 dimensiones, los cuales muestran tener valores adecuados de validez y confiabilidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se adaptó una escala que evalué la Escala de Resistencia al Cambio de Oreg en trabajadores del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, la cual cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas. Donde se trabajó una muestra final de 1000 trabajadores.

SEGUNDA: se realizó el análisis descriptivo en el que se logró evidenciar adecuados índices en cuanto al índice de homogeneidad corregida, comunalidades, desviación estándar, media, coeficiente de asimetría y de curtosis de Fisher; decidiendo al final eliminar un ítem y así terminar con 13 reactivos.

TERCERA: con respecto a la validez mediante el análisis factorial exploratorio, se estableció la organización de los ítems en 3 factores, tomando en cuenta los valores de prueba de esfericidad de Bartlett ($p=.000$) y el índice de adecuación muestral ($KMO=.870$).

CUARTA: en el análisis factorial confirmatorio, se conservará el Modelo 2 obteniendo valores más adecuados para los índices de ajuste, Se obtuvo un valor de $X^2 = 321.804$ y $p=0,000$ indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el $RMSEA = 0,065$ y $SRMR = 0,091$ indicando que las diferencias normalizadas entre la matriz observada y estimada presenta valores

QUINTA: el análisis de confiabilidad obtenido a través del método Alfa de Cronbach de la escala de Resistencia al cambio es de .872, así también de la dimensión 1 es de .721, la dimensión 2 es de .775 y la dimensión 3 es de .860

SEXTA: el análisis de confiabilidad a través de coeficiente omega de McDonald, se obtuvo una confiabilidad general de 0.879, en la dimensión 1 se arrojó 0.722, dimensión 2, 0.775 y la dimensión 3, 0.865.

SEPTIMA: se evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos masculino y femenino.

OCTAVA: se realizó baremos para que se puedan establecerlas normas de interpretación a través de percentiles, teniendo en cuenta los niveles Bajo, Promedio y Alto.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar con la investigación en los trabajadores administrativos para poder obtener resultados que contribuyan con analizar el nivel de resistencia y aplicar así un programa motivacional que los prepare para futuros cambios dentro de la organización.
2. Por la escasez de instrumentos psicológicos que midan de resistencia al cambio, se sugiere se siga investigando, para que ejecuten estudios psicométricos de construcción para esta variable.
3. Se recomienda realizar una muestra más extensa para así poder sostener los ítems con puntaje bajo.

REFERENCIAS

- Abad, F. y Garrido, T. (2006). *Teoría Clásica de los Test y Teoría de la Respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Acosta, C. (2002). *Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional*. Revista Colombiana de Psicología, 9-24.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (1era ed.) Perú: Universidad Ricardo Palma.
- American Psychiatric Association (APA). (2018). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSMV*. Barcelona: Masson.
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (6.^a ed.). EE.UU: Washington, D.C.
- Arciniega, L. (2017). Resistencia disposicional al cambio. En S. Rogelberg (Ed.), *La Enciclopedia SAGE de psicología industrial y organizacional, 2ª edición* (pp. 309-310). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc doi: 10.4135 / 9781483386874.n109.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Boada, C. Boada, M. y Prizmic, J. (2018). Adaptation of the Resistance to Change Scale in two countries (Spain and Argentina). *Anales de Psicología*, 34(2), 359-366. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.6018/analeps.34.2.286721>.
- Collerete, N. (1998). *Winning support for organizational change: designing employee reward systems that Keep on Working*. Ivey Business Journal, March – april.
- Cook, k. (1998). *Jobrole Competency Practices Survey Report*. Development Dimensions International.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid. Editorial Díaz de Santos.
- Comrey, A y Lee, H (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Courturier, M. (2008). *Las estrategias de cambio como elementos fundamentales para el éxito de las organizaciones*. (Tesis de licenciatura, universidad veracruzana).
- Covey, S. (2005). *Employee commitment in times of change: assessing the importance of attitudes toward organizational change*. *Journal of Management*, 35(1), 37-55.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*, la dinámica del éxito en las organizaciones. México
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.a ed.) México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (9.a ed.). Mc Graw Hill Internacional.
- Chreim, S. (2006). *Managerial frames and institutional discourses of change: employee appropriation and resistance*. *Organization Studies*, 27(9), 61-87. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0170840606064106>.
- Di Fabio, A y Gori, A. (2016). Developing a New Instrument for Assessing Acceptance of Change. *Frontiers in psychology*, 7, 802.
- Escurre, L. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. *Revista de Psicología de la PUPC*, 6(2), 103-111.
- Franco, Z. (2013). *Elaboración de un instrumento para medir la resistencia al cambio y clima organizacional en directivos y cuerpos de supervisión*. (tesis de posgrado). Universidad de la UNAM de México. Recuperado de <http://132.248.9.195/pd2007/0616751/Index.html>.
- Fernández, M., Cayssials, A. y Pérez, M (2009) *Curso básico de psicometría: Teoría clásica*. Buenos Aires, Argentina.
- García, J. (2014). Los test estadísticos y la evaluación de escalas: El caso de la validez discriminante. *Revista de investigaciones*, 15(2), 34-38.
- Gonzales, L. y Gomes, A. (2015). *validação da escala de resistência à mudança para a população portuguesa*: Luso.

- González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas:
- Goldberg, D (1999). *Administración de empresas*. (1 a. ede). Editorial Paraninfo España.
- Hernández, R., Sampieri, R. Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 a ed.). México: McGraw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015): *Estadísticas de innovación en empresas, Lima - Perú*.
- Jermier, J (1994). Overcoming resistance to resistance: Insights from a study of the shadows. *Public Administration Quarterly*, 17(4), 396.
- Kezar, A. (2001). Understanding and facilitating organizational change in the 21st Century: Recent research and conceptualizations. San Francisco: JosseyBass Publishers.
- Kinicki A. y Kreitner R. (2003), Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective Processes. *Leadership y Organization Development Journal*, 22(8), 372-382.
- León, F. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003- 2012. *Revista de Psicología*,
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: II. Channels of group life; social planning and action research. *Human Relations*.
- López, G., Restrepo, E. Y López, M. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149-157. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022>.
- Lorenzo, J. (2000). *Barreras en los procesos de cambio en las organizaciones*. Editorial acede. Oviedo (España). II Edición.
- Martínez, R. (2014). *Análisis factorial confirmatorio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany J., & Valero S. (2013). *Psicometría. Teoría clásica de los tests*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Messick, S. (1980). Test validity and ethics of assessment. *American Psychologist*, 35(11), 1012-1027.

- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 503-508.
- Muñiz, J., et al. (2005). *Análisis de los ítems*. España: Editorial la Muralla.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Mikulic, I. (2007). *Construcción y adaptación de pruebas psicológicas*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Navas, M. (1994). *Teoría clásica de los test versus teoría de respuesta de ítems*. Madrid: U.N.E.D.
- Newstrom John W. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Duodécima edición. 8 Editorial McGraw-Hill. México.
- Nevin, J. (1988). *La teoría del momento conductual*. Recuperado de <https://psicologiamente.com/psicologia/teoria-momento-conductual-nevin>.
- OIT. (2017). Perspectivas sociales y del empleo Tendencias 2017. *Latinoamérica : Oficina Internacional de Trabajo*. Recuperado de :<https://ilo.org/global/lang-es/index>.
- Oreg,S.(2018). Resistance to change and performance: towards a more balanced view of resistance . *The Journal of Applied Behavioral Science* , 54 (1), 88-107.
- Oreg, S. (2008). Dispositional resistance to change: Measurement equivalence and the link to personal values across 17 nations. *Journal of Applied Psychology*, 93, 935-944.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73–101.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680-693.
- Peña, G., Cañoto, R. y Santalla, Z. (2013). *Una Introducción a la Psicología*. (2 ed.). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3098194>.

- Pérez, J. Chacón, S. y Moreno, R. (2000). El uso del análisis exploratorio – confirmatorio para obtener evidencia de validez. *Revista Psicométrica*, 12 (2), 442 – 446.
- Porret, M.G. (2010). *Gestión de personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (Cuarta edición ed.). (ESIC, Ed.) Madrid, España.
- Piderit, S. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *The Academy of Management Review*, 25, 783–794.
- Puchol, L. (2012). *Habilidades directivas*. (3raEd.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Prowesk, J. A. (2008). *Percepción de los factores de riesgo psicosocial*. Cali (Colombia).
- Quirant, A., y Ortega A. (2006). *El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio*. Recuperado de <http://enriquecetupsicologia.com/costarica/wp-content/uploads/2011/11/Paramis-amigos-1%C3%ADderes-en-Costa-Rica.pdf>.
- RAE, (2019). *Diccionario de la lengua española*, (22 ed). Recuperado de <http://www.rae.es/>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support.
- Sánchez, L. (2009). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de Empresa*, 1(18), 50-62.
- Schiemann, W. (1995). *The managing change pocketbook*. In. N. Russel Jones.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de Investigación Científica*. D.F., México: Editorial Limusa.
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

Vincenzi, A (2016). *Escala de Resistência à Mudança* . Construção, Evidências Psicométricas.

Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. México: Pearson Educación.

ANEXOS 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS
<p>General</p> <p>Es valida y confiable la Escala de Resistencia al Cambio de oreg ,en el Personal Administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la evidencia de validez y confiabilidad de la adaptada de la Escala de Resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.</p> <p>Específicos O1: Determinar la validez de contenido a través de la V de Aiken de la escala de Resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.</p> <p>O2: Determinar el análisis estadístico preliminar dela escala de Resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.</p> <p>O3: Analizar de la evidencia de validez basada en la estructura interna de la escala de resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.</p> <p>O4: Estimar la confiabilidad por el método de coeficiencia interna de la escala de resistencia, elaborar los baremos de la escala de resistencia al cambio del personal administrativo de entidades públicas de Lima Norte, 2019.</p>	<p>Variables de estudio</p> <p>V1: Resistencia al Cambio.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Búsqueda de rutina</p> <p>Reacción emocional</p> <p>Enfoque a corto plazo</p> <p>Rigidez cognitiva.</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>Tipo:</p> <p>Psicométrico</p>	<p>Población:</p> <p>Estará constituida por 2005 trabajadores de la municipalidad de los olivos y municipalidad de Comas</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra estará conformada por 1000 trabajadores de la municipalidad de los olivos y municipalidad de comas.</p>	<p>Los instrumentos empleados en la presente investigación son:</p> <p>Cuestionario de la escala de resistencia al cambio(RTC)</p>

ANEXO 2: Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Tipo de Variable
Resistencia al Cambio	Oreg (2003) Los que están Resistentes a los cambios están menos predispuestos a poder afrontar cambios en tu vida cotidiana, y por lo cual es posible que se establezcan conductas negativas hacia cambios específicos que puedan aparecer.	La variable Resistencia fue medida a través del instrumento, Escala de resistencia al cambio de Oreg Shaul (2003), en la que consta con 17 ítems.	Búsqueda de Rutina	Nivel en el que la persona refieren adaptarse a los ambientes, procedimientos y tareas predecibles.	1,2,3, 4,5	Politológica donde se evalúa los siguiente criterio:	Ordinal
			Reacción emocional	Nivel de cansancio, tensión y de intranquilidad experimenta la persona cuando los cambios son impuestos.	6,7,8, 9	FD-: en fuerte Desacuerdo ED- en Desacuerdo	
			Enfoque a Corto Plazo	Nivel de aflicción de la persona que se angustian por lo inesperado que genera los cambios en el corto plazo, sin imaginar los beneficios a largo plazo.	10,11, 12,13	TD- con tendencia al desacuerdo TA- con tendencia al acuerdo	
			Rigidez Cognitiva	Grado Inflexibilidad de pensamiento, y dificultad para aceptar nuevos métodos y procedimientos	14,15, 16,17	DA- de acuerdo FA: en fuerte acuerdo	

ANEXO 3: instrumento de evaluación

ESCALA ERC

Oreg shaul 2003

Condición laboral:

Municipalidad:

Edad:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

FD = En fuerte desacuerdo

ED =En Desacuerdo.

TD= con tendencia al desacuerdo

TA = Con tendencia al Con acuerdo.

DA = De acuerdo

FB= En fuerte acuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N	ÍTEMS	FD	ED	TD	TA	DA	FA
1	En general considero los cambios como algo negativo.						
2	Prefiero un día rutinario, a uno lleno de acontecimientos inesperados.						
3	Prefiero hacer las mismas cosas que ya hice en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes.						
4	Cuando mi vida se vuelve rutinaria, me pongo a buscar la manera de cambiarla.						
5	Prefiero estar aburrid@ que sorprendid@.						
6	Si se me informa, que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi trabajo, seguramente me estresaría.						
7	Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).						
8	Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes, me estreso						

9	Si uno de mis superiores cambiará el procedimiento para hacer mi trabajo, seguramente me haría sentir incómodo(a).						
10	Cambiar de planes me parece una verdadera molestia.						
11	Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún así con aquellos cambios que pueden mejorar mi vida.						
12	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.						
13	Algunas veces me doy cuenta que yo mismo(a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.						
14	Con frecuencia cambio de opinión.						
15	Yo no cambio fácilmente de opinión.						
16	Una vez que llego a una conclusión, es difícil que cambie de opinión.						
17	Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.						

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ

Creado por Ley N° 26684

ANA CARINA DÍAZ ORLOVAC
CTP N.° 0840
Traductora Colegiada Certificada
Español – Inglés – Francés
Avenida Los Cipreces N.° 446, Chaclacayo
Celular: 992877187 Teléfono: 5199148
Correo electrónico: adnia585@gmail.com/lanota.traductor@gmail.com

TRADUCCIÓN CERTIFICADA

TC N.° 0004-

ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO
KATERIN ZAVALA



Ana Carina Díaz Orlovac
CTP N° 0840

N° 0315202

Anexo 4. Carta de presentación de la escuela



Los Olivos, 07 de febrero de 2019

CARTA INV. N° 0017 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Felipe Baldomero Castillo Alfaro
Alcalde
RR.HH.
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
Av. Carlos Izaguirre, Los Olivos 15301 – Los Olivos


Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. ZAVALETA TALAVERA, KATERIN GRECIA estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Los Olivos, 07 de febrero de 2019

CARTA INV. N° 0016 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Raúl Díaz Pérez
Alcalde
RR.HH.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS
Plaza De Armas S/N Av. España Cuadra 4 La Libertad Km. 11 - Comas

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	
SECRETARÍA GENERAL	
SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO	
SEDE PALACIO MUNICIPAL	
13 FEB. 2019	
EXP. N°	5763-19
ANEXO:	
FIRMA:	FOLIO:

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ZAVALETA TALAVERA, KATERIN GRECIA** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

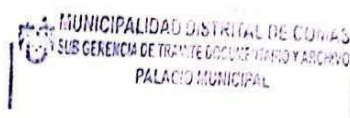
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 5. Carta de Autorización

SOLICITUD DE CONSTANCIA



19 AGO. 2019

Nº EXPEDIENTE... 34736+19
Nº ANEXO.....
FIRMA..... FOLIO... 13..

SR(a)

RR.HH

MUNICIPALIDAD DE COMAS

Presente:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludos y a la vez solicitar la constancia de autorización, por a ver aplicado una prueba psicológica, motivo de la realización del trabajo de investigación para fines de licenciatura. Agradezco brindarme la facilidad del caso.

Lugares donde se aplicó la prueba psicológica: solo (solo se aplicó a personal administrativo)

- Centro Cívico Municipal – Av. 22 de Agosto s/n, Santa Luzmila.
Fecha: 4 de junio del 2019
- Plaza de Armas de Comas, Plaza de Armas s/n.
Fecha: 4 y 5 de junio del 2019

Atentamente :

Katerin Zavaleta Talavera

Código de estudiante: 6700259735

DNI: 73266979

Adjunto los resultados de la prueba aplicada solo en trabajadores Administrativos.



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
LOS OLIVOS

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Los Olivos, 12 de Noviembre de 2018.

CARTA N° 0598-2018-MDLO/GAF/SGRHH

Señora:

MELISA SEVILLANO GAMBOA

Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología

Av. Alfredo Mendiola N° 6232 – Panamericana Norte.

Distrito de Los Olivos.

Presente.-



Referencia: Carta Inv. N° 1031-2018/EP/PSIUCV LIMA -LN
(Documento Simple N° 5-26600-2018).

De mi consideración:

Por intermedio del presente documento aprovecho la ocasión para expresar mis cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, de acuerdo a la solicitud de autorización para la Srta. **ZVALETA TALAVERA, KATERIN GRECIA** en realizar la aplicación de una prueba psicológica para fines de su licenciatura, ha sido admitida y aprobada en nuestra institución, para que proceda con la ejecución de su trabajo de investigación.

Si otro particular, me despido de usted.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

LIC. MIGUEL A. VENTURA HILARIO
SUB GERENTE (e)



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE COMAS

INFORME 183-20-B5-SRH-GAF/MC

A : Abogado Ricardo Reyna Torres
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
ASUNTO : Expte 23469-2019 Zavaleta Talavera Katerin Grecia
FECHA : Comas, 20 Noviembre 2019

Sr Sugerente

En merito al Expte. Citado de la universidad Cesar vallejo(follo2.). En que solicita autorización para que la estudiante de psicología la Srta KATERIN GRECIA ZAVALETA TALAVERA , realice un trabajo de investigación aplicando una prueba psicologica.

Se hizo la entrevista indicada ala señorita quien nos indica que el trabajo de investigación es para sustento de su tesis para su licenciatura de psicología, Se trata de aplicar la prueba "Escala de Resistencia al cambio en el personal administrativo" para este estudio la Srta Zavaleta aplicara 1000 prueba a los trabajadores.

Al cual nos dara el alcance de los resultados y recomendaciones nos darian información para optimizar nuestra gestión para a fines de mejorar e innovar para el beneficios de los trabajadores.

En ese sentido, se sugiere acceder a lo solicitado, aplicando en horarios que no perjudique en el servicio de la parte operativa.

Atentamente

Anexo 6. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento.



CARTA N° 166 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 13 de setiembre de 2019

Autor:

- Shaul Oreg

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ZVALETA TALAVERA, KATERIN GRECIA**, con DNI: 73266979 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259735, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LIMA NORTE"**, este trabajo tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará el Instrumento Resistance To Change (Shaul Oreg), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

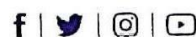
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



CARTA N° 167 - 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 13 de septiembre de 2019

Autor:

• Luis Arciniega

Presente -

De nuestra consideración:

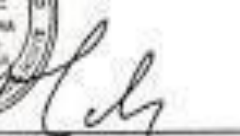
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. ZAVALETA TALAVERA, KATERIN GRECIA, con ONI: 73266979 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259735, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO EN ENTIDADES PÚBLICAS DE LIMA NORTE**, este trabajo tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará La Escala de Resistencia al Cambio, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

 **Shaul Oreg** <oreg@huji.ac.il>
para mí ▾

📧 mié., 14 nov. 2018 2:51 ☆ ↶ ⋮

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés ×

Hello. Thank you for your interest in my research. The definition is in the attached articles. Please feel free to use the scale for your research.

Shaul Oreg



Prof. Shaul Oreg
Vice Dean, School of Business Administration
The Hebrew University of Jerusalem
Mt. Scopus, Jerusalem 91905
Israel
Email: oreg@huji.ac.il
Website: <http://oluno.huji.ac.il/~oreg>

📎

3 archivos adjuntos





katerin zavaleta

Buenas tardes mi nombres en katerin zavaleta Talavera de Perú, estudiante de la universidad cesar Vallejo, me encuentro cruzando el último año de psicología.

mar., 25 sept. 2018 14:54 ☆



LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx>

para mí ▾

mar., 25 sept. 2018 15:24 ☆ ↵ ⋮

Autorizo a Katerin Zavaleta Talavera a utilizar para fines académicos la adaptación al castellano de la escala de resistencia al cambio publicada en el 2009 en PAID. Adjunto escala así como artículos en los que se ha empleado.

Suerte en tu investigación.

Luis Arciniega



Dr. Luis Arciniega Ruíz de Esparza

Director de las Maestrías en Negocios

Av. Camino a Santa Teresa 930

Col. Héroes de Padierna, Ciudad de México, 10700

Tel. +52 (55) 5628-4057

larciniega@itam.mx

ANEXO 8. Resultados del Piloto

Ítem	Pertinencia										Relevancia										Claridad										V. AIKEN GENERAL			
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8		J9	J10	AIKEN
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Confiabilidad de consistencia interna por el método de alfa de Cronbach de la Escala de Resistencia al Cambio y sus dimensiones (n=100).

Dimensiones	α	N° items
Búsqueda de Rutina	0,700	5
Reacción emocional	0.813	4
Enfoque a Corto Plazo	0.771	4
Rigidez Cognitiva	0.819	4
TOTAL	0.914	17

ANEXO 9: Criterio de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: **TOMAS GUISSE CEREGORIO BRAVESTO**

DNI: **09366493**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990 - 1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	VCV	BOLENTE	LIMA - NORTE	2017 - 2019	DOLENTE TIEMPO COMPLETO
02					
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


TOMAS GUISSE CEREGORIO BRAVESTO
 PERITO PSICÓLOGO FORENSE
 C. P. N. 7249

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir , No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Paula María Llanos.....

DNI: 40639063.....

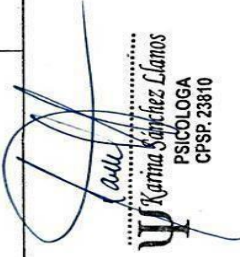
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Psicología	2013 - 2014
02	UTZU	Psicología	2003 - 2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Amg	2014 - 2019	Docente
02					
03					

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Paula María Llanos
 PSICÓLOGA
 CPSP: 23810

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *escala de resistencia al cambio*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
DAVID HERRERA SILVA MORENO

DNI: *08122864*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

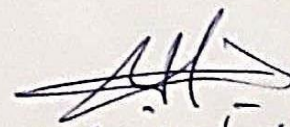
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Psicología	1986 - 1992
02	UCM - España	Psicología Organizacional	2009 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRIS LIMA EX	Psicólogo	LIMA	2013 ^{A LA} _{Fecha}	capacitación, selección funciones de desempeño
02	SENATI	Jefe de Capacitación	LIMA	1995-1998	identificar y ejecutar actividades
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. David Silva Moreno
 C.F.S.P. 10029

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Lic. / Mg: Kelly Roxana Ortiz Zelada

DNI: 45288648

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría en Psicología	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCU - Uema Este	Psicólogo	SJL	2016	Psicología
02	UCU - Uema Norte	Psicólogo	Los Olivos	2017	Psicología
03	UCU - Uema Norte	Psicólogo	Los Olivos	2019	Supervisor PPP EAP Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lit. Kelly Roxana Ortiz Zelada
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 21503

Firma y sello

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría Psic. Organizacional	2001 - 2003
02	UNFV	Doctorado Administración	2003 - 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Adex	Bolsa de Trabajo	San Borja	2001 - 2009	MKT. Personal, Selección y Capacitación
02	Selecto	Enc. Selección	Murillores	2018 - A la fecha	Selección
03	ADPH	Enc. Capacitación	San Isidro	2015 - A la fecha	Capacitación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. D. P. 17040



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LINCOLN ORLANDO OLIVAS UGARTE

DNI: 43102056

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	Psicología	2009 - 2012
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLANEA	Estadística e Investigación	2014 - 2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Los Olivos	2015-2019	PROFESOR DE PSICOMETRÍA
02	UPN	Docente	S.J.L	2017-2019	PROFESOR DE CONSTRUCCIÓN
03					DE PROFESOR PSICOLÓGICO

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lincoln

Lincoln Orlando Olivás Ugarte
 Magister en Psicología Educativa UCV
 C. Pr. N° 22470

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Escala de Resistencia al cambio*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Pereyra Quiñones José Luis*

DNI: *08004265*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>CCV</i>	<i>PSI. Educat</i>	<i>2013-14</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Protest</i>	<i>Directa</i>	<i>Lima</i>	<i>2000-2019</i>	<i>Docencia</i>
02					
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. José Luis Pereyra Quiñones
 Psicólogo Colegiado
 CPSP 4539

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ordoño Samantha

DNI: 43141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Coop. of. y RR.HH	2009 - 2011
02	Univ. Católica de Sta. María	Psicología	2002 - 2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2019	Docente
02	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2016 - 2017	Docente
03	Univ. P. Sur Upeu	Psicólogo	Lima	2015 - 2017	Psic. of.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....
 Mg. Samantha Ordoño Medina
 Psicóloga
 UPEU - P. Sur
 D.P. 1312



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados