



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Díaz Zelaya, Mishell Milagros (ORCID: 0000-0001-8671-7894)

Rojas Aviles, Yordy Elison (ORCID: 0000-0001-5925-2868)

ASESOR:

Mg. Yucra Camposano, Jennifer Fiorella (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios por guiarnos en el buen camino y darnos la fuerza para seguir este proceso y cumplir una de nuestras metas.

A nuestros padres por acompañarnos en cada paso que damos, velando siempre por nuestro bien y enseñándonos que el amor de la familia es lo más importante.

A nuestros hermanos por influir en nosotros y darnos la confianza que necesitamos en momentos de flaqueza.

A nuestros compañeros de vida para que estos pequeños pasos que hoy damos juntos conduzcan a toda una vida de felicidad.

Finalmente, al más grande amor que conozco, mi hijo Alessandro, porque ser tu padre es la mejor inspiración que tengo para superarme.

~ Mishell Milagros Díaz Zelaya

~Yordy Elison Rojas Avilez

Agradecimiento

Al concluir una etapa maravillosa de nuestra vida queremos extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial a Dios, nuestros padres, hermanos gracias a ustedes por demostrarnos que el camino sigue y por más difícil que parezca hoy, mañana será un día mejor donde podamos aprender y mejorar.

Nuestra gratitud a la Universidad César Vallejo por permitirnos concluir esta etapa importante para nosotros.

~ Mishell Milagros Díaz Zelaya

~Yordy Elison Rojas Avilez

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
Tipo.....	15
Diseño.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
Variable 1: Resistencia al cambio.....	15
Definición conceptual.....	15
Definición operacional.....	15
Variable 2: Fatiga Laboral.....	16
Definición conceptual.....	16
Definición operacional.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
Población.....	16
Criterios de inclusión.....	16
Criterios de exclusión.....	17
Muestra.....	17
Muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
Ficha técnica 1.....	17

Reseña histórica	18
Consigna de aplicación.....	18
Calificación	19
Propiedades psicométricas originales	19
Propiedades psicométricas peruanas	19
Propiedades psicométricas del piloto	19
Ficha técnica 2.....	20
Reseña histórica	20
Consigna de aplicación.....	20
Calificación	21
Propiedades psicométricas originales	21
Propiedades psicométricas peruanas	21
Propiedades psicométricas del piloto	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	39
Anexo 2: Operacionalización de variables	42
Anexo 3: Instrumentos	44
Anexo 4: Formulario de Google	48
Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela.....	49

Anexo 6: Carta de solicitud del instrumento firmada por la escuela.....	51
Anexo 7: Autorización del uso del uso de instrumento.....	53
Anexo 8: Resultados del piloto.....	55
Anexo 9: Datos demográficos de la población estudiada.....	61
Anexo 10: Declaración de originalidad del autor.....	62
Anexo 11: Declaratoria de autenticidad del asesor.....	63
Anexo 12: Print del Turnitin brindado por el asesor.....	64
Anexo 13: Acta de sustentación.....	65
Anexo 14: Autorización de publicación en repositorio institucional.....	67
Anexo 15: Autorización electrónica para publicar la tesis.....	68
Anexo 16: Dictamen.....	69

Índice de tablas

Tabla 1: Pruebas de normalidad de las variables de estudio.	23
Tabla 2: Relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral	24
Tabla 3: Relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y las dimensiones de la fatiga laboral	24
Tabla 4: Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Resistencia al cambio (Puntajes T).....	25
Tabla 5: Frecuencias y porcentajes de la Fatiga laboral y sus dimensiones....	26
Tabla 6: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la Resistencia al cambio según edad	26
Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de la Fatiga laboral y sus dimensiones según edad	27
Tabla 8: Operacionalización de la variable Resistencia al cambio	42
Tabla 9: Operacionalización de la variable Fatiga Laboral	43
Tabla 10: Prueba de confiabilidad	55
Tabla 11: Análisis factorial exploratorio	56
Tabla 12: Ítems por dimensión	57
Tabla 13: Prueba de confiabilidad	58
Tabla 14: Análisis factorial exploratorio	59
Tabla 15: Ítems por dimensiones	60
Tabla 16: Tabla de conversión e interpretación de puntajes	60
Tabla 17: Frecuencia y porcentaje de la edad de los participantes.....	61
Tabla 18: Frecuencia y porcentaje del sexo de los participantes	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, en la ciudad de Arequipa. La metodología empleada fue cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, transversal. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Resistencia al Cambio y la Escala Modificada de Impacto de Fatiga. La muestra estuvo conformada por 318 policías. Los resultados a los que se llegaron fueron que la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral es baja y directamente proporcional.

Palabras clave: Resistencia, Cambio, Fatiga, Laboral, Psicología.

Abstract

The general objective of this investigation was to determine the relationship between resistance to change and work fatigue in members of the National Police of Peru, in the city of Arequipa. The methodology used was quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional. The instruments used were the Resistance to Change Scale and the Modified Impact of Fatigue Scale. The sample consisted of 318 policemen. The results that were reached were that the relationship between resistance to change and work fatigue is low and directly proportional.

Keywords: Resistance, Change, Fatigue, Labor, Psychology.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas enfrentan un entorno volátil que cambia y se modifica constantemente, esto es debido al desarrollo de nuevas tecnologías y al impacto que estas tienen sobre las actividades de las organizaciones. Varios de los trabajos que existían a principios del siglo XX ya no existen y han sido reemplazados por maquinas o software. Así mismo, en los últimos 10 años han aparecido nuevos tipos de trabajos que no existían a comienzos del siglo. Estas condiciones hacen que las personas que trabajan dentro de las organizaciones deban adaptarse a las nuevas demandas que el entorno exige. Las empresas más exitosas son aquellas que se adaptan más rápido y logran cumplir con las nuevas exigencias a las que se encuentran expuestas, respondiendo con habilidad frente a nuevas situaciones (Lobo y Alòs, 2019).

Pero si se analiza a fondo el problema de la adaptabilidad de las empresas, podemos darnos cuenta que en gran medida este problema se resume a la adaptabilidad de las personas que conforman estas empresas, por lo que el estudio de la adaptabilidad y la resistencia al cambio de los trabajadores se torna sumamente importante (Blázquez, 2013).

Por otra parte, ya que los trabajadores que se adaptan más rápidamente a los cambios encuentran nuevas, mejores y más creativas formas de realizar sus tareas, pueden mantenerse motivados y ser más eficientes que aquellos trabajadores que presentan resistencia al cambio, es decir aquellos que debido a sus patrones conductuales tardan más tiempo en adaptarse o se niegan a aceptar que cambiar la forma en la que se hacen las cosas resulta en algo positivo (Shimoni, 2017).

En el otro extremo, los trabajadores que son más resistentes al cambio son aquellos que presentan algunas de las siguientes características, generalmente prefieren establecer una rutina específica para realizar su trabajo, reaccionan de manera más emocional que racional, están enfocados más en el corto plazo que en el largo plazo y también presentan rigidez cognitiva (Grados y Vásquez, 2019).

El estudio de la resistencia al cambio resulta importante en las instituciones públicas ya que el estado es una organización que anualmente cuesta a los contribuyentes unos 170 mil millones de soles al año y cuyo gasto se encuentra en un crecimiento constante desde el 2000. Esto hace necesario que el estado y en especial las personas que trabajan dentro puedan adaptarse rápidamente a los cambios del su entorno (Fernández, 2010).

Otro de los factores importantes para comprender el comportamiento organizacional es la fatiga laboral. Esta puede entenderse como un nivel de desgaste que es producido en los trabajadores producto de realizar sus tareas y actividades diarias. Si bien, todas las actividades conllevan cierto esfuerzo, el esfuerzo mantenido y prolongado puede llevar a las personas a experimentar fatiga, la cual contribuye negativamente a su rendimiento en el trabajo.

La fatiga laboral puede manifestarse en diferentes niveles, tanto a nivel cognitivo, como a nivel físico o a nivel social. Ésta a la larga puede ocasionar un desgaste en el trabajador y hacer que rinda menos o incluso afectar su estado de salud en general.

Tal y como vemos en la investigación de (López et al., 2018), que en su muestra evaluada un 64, 2% muestra una significancia con respecto a la fatiga laboral en el trabajo físico, los cuales pueden originar problemas secundarios al trabajador y en el desempeño laboral del mismo.

Aquellos trabajadores que presentan fatiga laboral necesitan ser atendidos por profesionales del área de la salud ocupacional, que hagan un diagnóstico adecuado y ayuden a mitigar los efectos de la fatiga en estos.

Debido a esto, el estudio de los factores que se encuentran asociados a la fatiga laboral es de suma importancia, ya que el conocimiento que se tenga de esta temática permitirá plantearse al profesional una mejor intervención que permitirá mejorar la calidad de vida de las personas.

También en nuestra realidad podremos identificar evaluaciones en la variable fatiga laboral, relacionadas a las fuerzas armadas de defensa interior y exterior. Demostrando que un 85,7 % de la muestra evaluada muestran un nivel de fatiga laboral leve y un 14, 3% un nivel de fatiga moderado; concluyendo en una

generalización de que 1 de cada 10 pilotos de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerza Aérea del Perú tiene un nivel de fatiga moderado (Solari, 2017).

Los estudios realizados a trabajadores públicos indican que la fatiga laboral tiene niveles entre moderados y bajos de fatiga laboral (Gómez, 2014). Esto señala que estos trabajadores no experimentan fatiga laboral.

En cuanto a la relación que podrían presentar las dos variables del estudio, no sé ha determinado de manera exacta una relación significativa, como se mostrará en el siguiente capítulo no se han encontrado estudios antecedentes que relacionen de manera directa ambas variables, por lo que no se pueden sacar conclusiones respecto a la dirección y magnitud que presenta esta relación.

De esta manera, es posible hipotetizar que ambas variables presentan una relación directamente proporcional, es decir, aquellos trabajadores con mejor resistencia al cambio presentarían niveles más elevados de fatiga laboral, que aquellos trabajadores que son menos resistentes a cambiar.

Teniendo en cuenta la importancia de comprender más a profundidad las variables en estudio y las relaciones que estas establecen entre sí; es que la presente investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. Así mismo, los objetivos específicos que se han planteado son: 1) Determinar el nivel de resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 2) Establecer el nivel de fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 3) Identificar la relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 4) Comparar por edad la resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 5) Establecer las diferencias por edad de la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020.

Por su parte la hipótesis general que se ha planteado para el presente trabajo de investigación es que: Existe relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. Así mismo,

las hipótesis específicas que se han planteado son: 1) Los niveles de resistencia al cambio son altos en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 2) Los niveles de fatiga laboral son bajos en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 3) Las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral están relacionadas en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 4) Existen diferencias en función de la edad con respecto a la resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020. 5) Existen diferencias en función de la edad con respecto a la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión de los alcances de la fatiga laboral y la resistencia al cambio, se han tomado en cuenta las siguientes investigaciones nacionales e internacionales:

Luengo et al. (2020) estudiaron la relación entre la fatiga laboral y las abstenciones al trabajo en una muestra de 110 asistentes de un hospital en Chile, encontrando que la fatiga de tipo física está relacionada con el ausentismo laboral en personas con mayor tiempo de ocupación del puesto, se utilizó los instrumentos de Evaluación de Ausentismo Laboral y una evaluación de datos sociodemográficos. Por tanto, se concluyó, que la antigüedad en el servicio y la fatiga física representan factores de riesgo correspondientes a comportamientos de ausentismo.

Salazar et al. (2020) en una investigación realizada en Chile, con una muestra de 107 secretarías de una universidad chilena, buscaron determinar la influencia del desarrollo de la autoeficacia a través de medios computacionales, para la disminución de niveles de ansiedad y fatiga, se desarrolló una evaluación tipo Likert en base al cuestionario RED Tecnoestrés. Encontrando que las creencias de ineficacia computacional tienen efectos positivos en la disminución de la ansiedad y fatiga en contextos computacionales.

Macías et al. (2019) analizaron la resistencia al cambio en las organizaciones en Argentina, y se plantearon conformar una propuesta para su reducción, como instrumento en este estudio se escogió la recolección sistemática de la literatura; encontrándose que el principal factor que bloquea un cambio dentro de la organización es la resistencia de sus colaboradores, y que la reducción o mitigación de esta resistencia depende de buenos niveles de comunicación, la socialización y compromiso con los objetivos, y la motivación.

García y Foreno (2018) realizaron una investigación en Colombia, cuyo objetivo fue encontrar la relación que existe entre el contrato psicológico y el estrés laboral, respectivos al cambio organizacional, como muestra se tuvo a 100 empleados de cuatro empresas de la ciudad de Bogotá, el instrumento aplicado fue el Cuestionario de Roles Ocupacionales, el Inventario de Contrato

Psicológico versión 2 y el Inventario de Medición de Cambio Organizacional. Encontrando que el cambio organizacional se correlaciona negativamente con el estrés laboral, y que este último tiene un nivel predictivo bajo, respecto del cambio a comparación del contrato psicológico.

Rønningstad (2018) realizó un estudio en la ciudad de Olmo, Noruega, la misma que está dirigida a gerentes en primera línea de instituciones públicas de la mencionada ciudad, donde se buscó ubicar las siguientes dimensiones relacionadas a la resistencia al cambio y la fatiga laboral, las cuales fueron: consecuencias de la fatiga al cambio, resistencia individual al cambio, decisiones de gerentes y discreción gerencial, estas fueron recolectadas a través de entrevistas estructuradas. Las cuales arrojaron los siguientes resultados en 11 departamentos de instituciones públicas, siendo en siete de los mismos la resistencia al cambio el factor predominante y que en todos los cambios ejecutados causan fatiga laboral.

Oreg (2017) realizó un estudio en la ciudad de Jerusalén, Israel; que estudió las variables resistencia al cambio y disposición hacia una tarea. La cual tuvo como objetivo relacionar estas variables, probándolo a través de dos estudios en muestras diferentes, se utilizó como instrumento la Escala de Resistencia al Cambio. En la primera muestra conformado por 79 personas, se obtuvo como resultado que la resistencia al cambio se asocia de manera negativa en tareas fuera de la rutina habitual y de manera positiva a tareas que, si están dentro de la rutina. En la siguiente muestra que albergo 108 participantes, la cual replicó los mismos resultados que la primera; finalmente a través del análisis de los resultados se comprueba que los trabajadores están más ligados a cambios bajo rutinas establecidas y estos presentan más resistencia al cambio frente a situaciones que salgan de sus hábitos, generando en ellos disconformidad, estrés y fatiga.

Tacca y Tacca (2019) en una investigación realizada en Perú, estudiaron los factores de riesgo psicosociales y estrés percibido en una muestra de 117 docentes universitarios de la ciudad de Lima, la investigación tuvo un diseño correlacional-transversal y un enfoque cuantitativo, se utilizó como instrumento el SUSESO - ISTAS 21 y el instrumento de Escala de Estrés Percibido (PSS14).

Se concluyó que los principales síntomas que se presentaban en la muestra estudiada son el cansancio, falta de concentración, no poder dormir, etc.

Mejía et al. (2019) realizaron una investigación sobre la percepción de las causas de incidentes laborales en trabajadores peruanos en 14 ciudades del país. Como instrumento se utilizó una prueba formulada por los autores, que paso juicio de expertos. Se encontró que factores como las condiciones del trabajo inciden en la presencia de incidentes laborales, así mismo el cambio en el puesto y percepciones de repercusiones dentro de la empresa presentan índices elevados en la constitución de estos eventos.

Fuster (2019), realizó una investigación en Perú con el propósito de comparar el desgaste ocupacional presente en docentes de dos facultades diferentes de una Universidad Pública Peruana, se utilizó como instrumento la Escala de Desgaste Ocupacional – Burnout y el Cuestionario de Desgaste Ocupacional. Obteniendo que existe mayor desgaste emocional ocupacional en docentes de la facultad de Educación que los docentes de la Facultad de Ingeniería Electrónica.

Bracco (2018) en un estudio para la Pontificia Universidad Católica del Perú, investigaron las estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional y el estrés laboral dentro de un contexto penitenciario; en una muestra de 59 trabajadores de 10 establecimientos penitenciarios a nivel nacional, como instrumento se desarrolló una serie de entrevistas semi estructuradas. Concluyendo que el abordaje de estas variables debe incluir un enfoque multidimensional y sistémico.

Respecto de investigaciones locales tenemos: Arias et al. (2019) realizaron un estudio comparativo y psicométrico en la ciudad de Arequipa, tomando como muestra 413 trabajadores en instituciones de educación básica y universitaria, con el objetivo de evaluar su desgaste ocupacional, se utilizó como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach. Se concluyó que los que laboran a nivel escolar presentan mayores niveles de agotamiento.

Huamani (2018) realizó una investigación en la ciudad de Arequipa respecto de la presencia de los efectos del Síndrome de Burnout en una muestra de 258 trabajadores municipales, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach.

Resaltándose que estos presentan agotamiento emocional leve, extendiéndose esta como fatiga cognitiva en el desarrollo de sus funciones.

Arias et al. (2017) realizaron una investigación respecto del Síndrome de Burnout en la ciudad de Arequipa en 213 trabajadores del sector salud de diferentes puestos y centros de trabajo, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach; encontrando que la mayor parte de muestra presenta algún síntoma asociado al agotamiento y desgaste ocupacional, y que un 5,6% de la muestra presenta estos síntomas en un nivel severo.

Cervantes (2016) realizó una investigación en la ciudad de Arequipa, respecto de los factores psicosociales estresantes en el trabajo y su influencia en el rendimiento laboral. Tomando como muestra a 240 colaboradores de la empresa Yura S.A., como instrumento se realizó una encuesta diseñada y validada por expertos; encontrando deficiencias notorias en las condiciones laborales, siendo generadoras de estrés laboral.

Arias y Jiménez (2013) investigaron el tipo de relaciones laborales prevalecientes en micro y medianas empresas del distrito de Paucarpata en la ciudad de Arequipa, e una muestra de 153 trabajadores; como instrumento se utilizó el Cuestionario de Relaciones Humanas. Encontrándose que predominan relaciones hostiles, y condiciones de trabajo desfavorables que afectan el desempeño y bienestar personal, generando rechazo y estrés laboral.

Dentro de las teorías que abordan estos conceptos, tenemos al Síndrome de desgaste profesional, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o Síndrome de Burnout, esta teoría hace referencia a un cuadro de desgaste del trabajador, que se caracteriza por un periodo extenso de estrés y fenómenos asociados, que se presentan ante factores estresantes, sean estos de contenido emocional o interpersonal. Este síndrome conllevaría ineficacia laboral y fatiga crónica en el trabajador (Romero et al., 2013).

Respecto de la Resistencia al Cambio, esta es concebida como aquella predisposición interna de preferir actos u hechos ya conocidos y habitualidades por encima de aquellos novedosos, evitando así que estos puedan presentarse en el desenvolvimiento cotidiano de la persona (Grados y Vásquez, 2019).

Las manifestaciones que resistirse al cambio conlleva, pueden ser varias en intensidad y forma. Así, tendremos que empiezan a presentarse a través de cuestionamientos internos respecto de la factibilidad de un cambio, así como de la necesidad del mismo, o simplemente surge la interrogante de porqué debe haber un cambio en primer lugar, todos estos juicios caracterizan a una persona a la que le disgusta saber que pueda aplicarse una modificación a su vida, o parte de ella. Se genera, además, negación y actitudes negativas, y en el campo laboral, se expresan a través de quejas, retrasos en el cumplimiento de funciones, y temor de no poder responder a las nuevas exigencias que el cambio trae (Duque, 2013).

El factor más importante en la resistencia al cambio es el humano, es por ello que entender las causas por las que se da, aquellos factores condicionantes o relacionados, así como formas de manifestación y afrontamiento, constituyen una necesidad para una transición y actualización oportuna para la empresa u organización que decida implementar un cambio (Blázquez, 2013).

Una de las manifestaciones más comunes, es la regresión a un estado rutinario, cuando ya se aplicó un cambio, o la búsqueda de este cuando aún no se da cambio alguno, es decir en este último supuesto, se intentará evitar modificaciones y conservar la rutina. Estos actos nacen por concebir al cambio como un factor desencadenante de fracaso, o algunas veces, de considerarlo como no útil, lo cierto es que la negativa de aceptarlo está asociada a la creencia personal, y a veces reforzada por pares, de conformismo (Van den Heuvel et al., 2013).

Buscar la rutina supone, además, un cúmulo de comportamientos, que pueden perjudicar no solo a la empresa empleadora, sino al propio trabajador, siendo que los extremos en que este disgusto se presente dependen mucho de hasta donde es capaz de llegar el trabajador para conservar la habitualidad. Es común entender, que no todas las personas piensan ni razonan igual, y es por ellos que sus decisiones pueden estar enmarcadas negativamente, llevándolas a conductas impulsivas y sin mucho juicio (Rayton y Yalabik, 2014).

Esta dimensión, comprende básicamente dos campos: la renuencia a modificar hábitos y la preferencia de una estimulación baja. Siendo que la primera

representa una clara oposición al abandono de actividades que han adquirido el grado de cotidianas, y como se ha explicado previamente esta puede manifestarse en intensidad de diversas formas. La segunda, atañe a la no apertura de estímulos retadores o aquellos que se presenten en cantidades superiores a las que estuvo acostumbrado, aunque sea una tarea habitual, es decir, que pese a ser una actividad cotidiana, si se presenta en un número de repeticiones superiores a las regulares, existirá también rechazo. Esto supone además que, si se presentan, por el contrario, un bajo número de repeticiones, la conformidad del trabajador será mayor; según investigaciones esta premisa está asociada a personas no innovadoras (Hung et al., 2015).

Las reacciones en las que el trabajador puede hacer valer su resistencia, no solo son comportamentales sino emocionales, y este extremo, las consecuencias están direccionadas al campo personal, siendo que la perturbación psíquica que el trabajador se autogenera al rechazar el cambio, acarrearía disminución de su productividad debido a una posible deficiente motivación y/o creencia de ya no ser útil en el puesto que desempeña. Vivir con temor, y laborar con una sensación de incomodidad, son reacciones emocionales que perjudican al trabajador a largo plazo y, en consecuencia, a la empresa u organización que lo acoge (Macluf, 2015).

Dentro de esta dimensión, el control percibido por el trabajador, juega un papel trascendente; es así que la renuencia a dejar de tener el control en sus actividades, es un desencadenante directo de resistencia. Debe entender que el control, no necesariamente está asociado a tener una posición de autoridad frente a actividades de otros, o ser capaz de agregar o disminuir funciones, sino, refiere a aquella autonomía en su desempeño y la capacidad de gestionar sus propias acciones dentro de lo que se le exige como trabajador (Grados, 2019).

Otra dimensión a analizar, es el enfoque que se presenta a corto plazo, el cual representa las manifestaciones inmediatas del o los trabajadores que pueden acarrear complicaciones en el desenvolvimiento normal de la empresa, esto se caracteriza por la intolerancia a los nuevos ajustes o parámetros bajo los cuales se desarrollarán sus esfuerzos, obstaculizando así, el cumplimiento de metas y

la visión emprendedora o progresista que se hubiera formado hasta el momento (Duque, 2013).

Dentro de las manifestaciones de resistencia, se ha estudiado la Rigidez Cognitiva, la cual representa el grado de impermeabilidad del pensamiento, entendida esta como ideas o creencias sobre actividades personales con carácter estricto y cerrado. No admitiendo así, modificación alguna dentro de estas, lo que significa que la persona no solo no es capaz de alterar su propia línea de ideas, las que direccionan finalmente su accionar, sino, además, no admite que alguien las cuestione, y porque tanto adquiere en gran parte de la población, comportamientos defensivos (Grados y Vásquez, 2019).

Dentro de esta dimensión, se considera, además, el nivel o grado de adaptabilidad de una persona, la cual está relacionada contrariamente con el grado de su rigidez; así significaría que una rigidez elevada, comprende un grado de adaptabilidad deficiente, y viceversa (Romero, 2013).

Bajo este indicador, el cambio entonces, acarrea un ataque al sistema de ideas que la persona ostenta, vulnerando patrones preconcebidos, pero que representan solo un retraso en el desarrollo laboral y personal; es así que numerosas investigaciones acuñan que, al evaluar la rigidez de una persona frente al cambio, debe tenerse presente el desarrollo y fomentación de la resiliencia en el trabajo. Este término se extrae de la psicología organizacional y busca prioritariamente, un mejor manejo del estrés y sus consecuencias, a través de un cambio de carácter cognitivo, que permite flexibilidad conexiones y patrones cognitivos, y así reorganizar las ideas respecto a la función que se desempeña en la empresa en pro de aceptar mejoras que puedan suscitarse, así como reajustarse a nuevas reglas o condiciones; además de inculcar en la persona el autocontrol que le brinda herramientas propias pero razonables para afrontar sus reclamos (Grados y Vásquez, 2019).

Por tanto, el estudio de la resistencia al cambio, comprende diferentes dimensiones a analizar, y que de su comprensión y mecanismos de acción que se tomen para afrontarlo depende el éxito de una gestión humana y coherente a los fines organizacionales (Bohórquez, 2013).

Respecto de la variable Fatiga Laboral, esta es entendida por algunos autores como un complejo cumulo de cambios fisiológicos que experimenta el ser humano que generan en él una disminución significativa en el desarrollo de sus funciones, y que comprende generalmente al cansancio. Bajo esta acepción se parte de la idea que es un proceso de involución netamente físico. En adición a esta concepción, algunos autores introducen que está pérdida de la capacidad de respuesta, también conlleva a una condición patológica (Useche, 2015).

Para otros, la fatiga dentro del campo laboral, no solo incluye aspectos físicos, sino también comprenden aspectos psicológicos, es decir, es un estado psicosomático. Así mismo señalan que el alcance de los efectos de estar fatigados no solo se limita al ambiente laboral, sino que complejiza su cambio de acción al apartado social (Lima et al., 2015).

Se colige entonces, que la fatiga representa un proceso, que consiste en la disminución de las actividades que se realizan tanto en cantidad como en calidad; perjudicando en el campo laboral, la eficacia del trabajador en el cumplimiento de objetivos, así como afecta gravemente el desempeño del mismo y su productividad personal (Moore, 2012).

Respecto de las características de la fatiga esta puede comprender diferentes síntomas, asociados al estrés. Este fenómeno ha sido caracterizado por ser un fenómeno multicausal, es decir, su origen no es delimitado o restringido a un solo agente, por el contrario, la influencia que los diferentes estímulos que se puedan presentar, afectan todos ellos a la delimitación de la fatiga y la intensidad de la misma; así mismo se caracteriza por producir una disminución en la capacidad de accionar de una persona, y cuya tendencia es ser persistente y de difícil reparación (La Torre et al., 2019).

Es fácilmente deducible que, la fatiga tiene un alcance amplio, al ser un fenómeno cotidiano, que bajo ciertas condiciones acarrea una afectación más o menos grave, así ninguna persona es libre de padecerla, por lo que estar conscientes de las causas que puedan originarla es una acertada herramienta para su prevención. En el aspecto laboral, la fatiga alcanza a todos las líneas de mando o niveles profesionales, sin embargo, es pocas veces visto como una amenaza suficiente dentro de la empresa, pareciese que sus efectos no son

visibles, pero lo cierto es que influye más de lo que aparenta, y es responsabilidad de la entidad laboral y de los mismos trabajadores, prevenir un grado elevado de la misma (Useche, 2015).

Como se ha precisado, la fatiga es un fenómeno multicausal, siendo incluso, las características personales del trabajador determinantes de ella, ya que representan rasgos de vulnerabilidad frente a obstáculos o amenazas dentro o fuera del trabajo, que delimitan una reacción o formas de afrontamiento. Dentro del centro de trabajo, la delimitación de jornadas laborales largas, una estructura interna de la organización desfavorable y la carga laboral excesiva, pueden generar un ambiente insalubre, suficiente para propiciar en la persona consecuencias que afecten su desempeño.

Así mismo, de las condiciones bajo las que se desarrolla el trabajo, una mala gestión del sueño, es decir, privación por grandes periodos de tiempo, así como desordenes del sueño, generan perturbación física suficiente para generar espectros de fatiga, al no propiciarse una recuperación física y mental por las labores que se realizan. Las enfermedades previas o sobrevinientes al empleo, así como cuadros de adicción, también desencadenan periodos prolongados de sintomatología asociada a la fatiga, al adicionar una responsabilidad o preocupación adicional, que en múltiples personas consume gran parte de sus esfuerzos pese a su no compatibilidad con su trabajo (Portero y Vaquero, 2015).

No puede dejarse de lado, que, si bien los factores causantes de fatiga son de predominante influencia las condiciones laborales y nuestra predisposición a ellas, el valor que nosotros le atribuimos a ellas y el grado en que aceptamos sus efectos, construye una aceptación de episodios de estrés, y en consecuencia de fatiga. Así, la voluntad de la persona de exponerse a las diversas causantes de la fatiga, y reconocer su existencia, podría resultarle una alternativa viable en comparación a los logros que pueda conseguir. Esta exigencia física y mental supone, por tanto, un estresante contundente, y propicia la continuidad y cronicidad de periodos de fatiga (Roelen et al., 2013).

Dentro de los diversos tipos que la literatura ofrece para representar la fatiga, para efectos del presente trabajo investigativo abordaremos tres de ellos: la fatiga cognitiva, física y psicosocial. La fatiga cognitiva representa un estadio o

proceso de deterioro del uso de funciones cognitivas para con el desarrollo de funciones, es decir, una disminución de la aplicación de nuestras capacidades psíquicas, por lo que nuestra eficacia funcional se ve reducida. Puede presentarse, en consecuencia, de una sobre exigencia de trabajo mental, así como por la falta de recuperación o descanso suficiente. Esta afectación cognitiva acarrea disminución en la calidad del trabajo, ya que nuestro potencial se ve limitado a la cantidad de esfuerzo mental que brindemos a una tarea (Useche, 2015).

La fatiga física, hace referencia a un estado de perturbación del equilibrio del organismo, está localizada regularmente a nivel sensorial y muscular. Por tanto, puede producir fatiga auditiva y visual, cortando la recepción correcta de estímulos y así afectar el procesamiento de información respecto de ellas; así mismo la fatiga muscular es caracterizada por contracciones y desgaste atribuibles a un exceso o mala praxis de una o varias tareas (Roelen et al., 2013).

Finalmente, la fatiga psicosocial, conlleva una afectación de las relaciones personales, es decir, es un deterioro de las relaciones sociales producidas por el rechazo a una actividad y en consecuencia de su entorno, así como el rechazo de aquello que esté relacionado, así mismo es producida por la excesiva concentración en actividades laborales que desprestigia otros campos de la vida del trabajador (Agogo y Hess, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente investigación es cuantitativa, debido a que se realizan mediciones de las variables con instrumentos y se realizan procedimientos cuantitativos, como la estadística, para analizar los datos (Hernández y Torres, 2018).

Diseño

La presente investigación tiene un diseño no experimental, de nivel correlacional. Según el número de mediciones es de corte transversal, debido a que solo se midieron las variables una sola vez en el tiempo (Hernández y Torres, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Resistencia al cambio

Definición conceptual

Para Oreg (2003) la resistencia al cambio es la tendencia a resistir o evitar hacer cambios, a devaluar el cambio en general encontrándolo aversivo en diversos contextos.

Definición operacional

La variable Resistencia al cambio se midió a través de la Escala de resistencia al cambio. Elaborada por Oreg (2003), la cual está compuesta por 4 dimensiones y 17 ítems. En una escala de respuesta ordinal (Véase Anexos).

Variable 2: Fatiga Laboral

Definición conceptual

Para Munchinsky (2002) la fatiga laboral son las alteraciones que sufre el cuerpo de un individuo cada vez que está expuesto a circunstancias exigentes de trabajo o cuando no está acostumbrado.

Definición operacional

La variable Fatiga Laboral se midió a través del Escala Modificada De Impacto De Fatiga (MFIS). La cual está compuesta por 3 dimensiones y 21 ítems. En una escala de respuestas ordinal (Véase Anexos).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población fue todo el personal policial perteneciente a la Comisaría PNP Alto Selva Alegre, la Sección De Patrullaje Motorizado de Emergencia Halcones, la Policía de tránsito y el Departamento de patrullaje a pie (DEPAPIE). En total estas unidades cuentan con un total de 580 efectivos policiales.

Criterios de inclusión

- El personal que acepte participar en la investigación.
- Personal policial perteneciente a las unidades seleccionadas para el estudio.

Criterios de exclusión

- Que se encuentren realizando trabajo remoto.
- Personal que no pertenezca a las unidades policiales seleccionadas para la muestra.
- Personal que se encuentre de vacaciones.

Muestra

La muestra fue de 318 policías, los cuales aceptaron participar en la investigación y que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión.

Del total 27 (8%) fueron de la Comisaría PNP Alto Selva Alegre, 42 (13%) fueron de la Sección De Patrullaje Motorizado de Emergencia Halcones, 32 (10%) fueron de la Policía de tránsito y 217 (68%) fueron del Departamento de patrullaje a pie (DEPAPIE).

Muestreo

El muestreo que se utilizó fue del tipo no probabilístico, por conveniencia. Debido a que solamente se pudo encuestar al personal policial perteneciente a la Comisaría PNP Alto Selva Alegre, la Sección De Patrullaje Motorizado de Emergencia Halcones, la Policía de tránsito y el Departamento de patrullaje a pie (DEPAPIE).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica 1

Nombre : Escala de Resistencia al Cambio (Resistance to Change Scale –RTC)

Procedencia : Estados Unidos

Autores	: Oreg (2003)
Validado al Perú	: Grados y Vásquez (2019)
Aplicación	: Adultos. Individual o colectiva.
Duración	: 10 minutos aproximadamente.
Numero de ítems	: 17 ítems
Tipo de ítems	: Likert
Dimensiones	: Búsqueda de rutinas, Reacción emocional, Focalización a corto plazo, Rigidez cognitiva.
Finalidad	: Evalúa la percepción que tienen los participantes sobre su intención de realizar cambios en su entorno laboral.

Reseña histórica

Fue creada por Oreg (2003) en los Estados Unidos. La traducción al español fue realizada en México por Arciniega (2008). Posteriormente en el Perú fue adaptada por Grados y Vásquez (2019).

Consigna de aplicación

A continuación, encontrarás varios enunciados relacionados con creencias generales y actitudes sobre “el cambio” que experimenta una persona. Por favor indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a cada enunciado, seleccionando el número apropiado de la escala que se ubica a la derecha de cada frase. Descríbete a ti mismo, como realmente eres en la actualidad, y no como desearías ser en el futuro. Descríbete con la mayor franqueza, tal y como tú te ves en tus relaciones con las personas que conoces de tu mismo sexo, inclusive de tu misma edad. Tus respuestas se mantendrán con absoluta confidencialidad.

Calificación

La calificación se realiza sumando las puntuaciones directas por cada dimensión del instrumento. Luego de obtenidas las puntuaciones directas estas son transformadas a puntajes T empleando el promedio y desviación estándar proporcionados por la adaptación peruana de Grados y Vásquez (2019).

Propiedades psicométricas originales

El instrumento fue creado por Oreg (2003), quien para encontrar la validez del instrumento realizó un análisis factorial. Encontrando que el instrumento presenta una estructura de cuatro factores correspondientes a las dimensiones del instrumento. Para la confiabilidad empleó el Alpha de Cronbach el cual fue de 0.92, lo que indica que el instrumento es confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú la prueba fue validada por Grados y Vásquez (2019) quienes realizaron un estudio de validación el cual obtuvo validez de contenido para la prueba empleando la V de Aiken con altos índices de concordancia entre jueces. Se obtuvo la validez factorial del instrumento en el cual se obtuvo un modelo de 4 dimensiones el cual tenía el mejor ajuste. Estas cuatro dimensiones coinciden con las del presente instrumento. La confiabilidad calculada mediante el estadístico omega fue de ($\omega \geq 60$).

Propiedades psicométricas del piloto

La validez se obtuvo realizando un análisis factorial exploratorio mediante el método de componente principales con rotación Varimax, encontrando la existencia de cuatro factores que corresponden a las cuatro dimensiones del instrumento.

Se calculó la confiabilidad de la prueba con el Alpha de Cronbach obteniendo un valor de $\alpha = .887$, lo que indica que el instrumento es confiable.

Ficha técnica 2

Nombre	: Escala Modificada de Impacto de Fatiga MFIS (modified Fatigue Impact Scale)
Autores	: Fisk et al. (1994)
Procedencia	: Estados Unidos
Validado al Perú	: Huamani y Zamata (2017).
Aplicación	: Adultos. Individual o colectiva.
Duración	: 10 minutos aproximadamente.
Número de ítems	: 21 ítems
Tipo de escala	: Likert
Dimensiones	: Fatiga física, Fatiga psicológica y Fatiga psicosocial.
Finalidad	: Evalúa los efectos de la fatiga en la calidad de vida de los trabajadores. Valora la percepción de limitación funcional que la fatiga ha ocasionado en el último mes.

Reseña histórica

Fue creada en los estados unidos Fisk et al. (1994). La adaptación peruana fue realizada por Huamani y Zamata (2017). También ha sido empleada en otros países de habla hispana como México y España (Duarte, 2019).

Consigna de aplicación

Lea por favor las siguientes preguntas relacionadas a su fatiga y señale la mejor respuesta marcando la opción apropiada.

Calificación

Para la calificación se suman los puntajes de cada dimensión y el total, luego se asignan categorías empleando la tabla que se encuentra anexada al presente trabajo.

Propiedades psicométricas originales

Para la validación de la prueba se empleó análisis factorial exploratorio y confirmatorio. La escala presentó un buen ajuste obteniendo valores significativos para la prueba Chi ($p = 0,40$) y un índice $RMSEA = 0,02$ también significativo (Duarte, 2019).

Así mismo, la confiabilidad del instrumento se midió a través del coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach fue de $\alpha = 0,91$, esto indica que es confiable (Duarte, 2019).

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú la prueba fue validada empleando juicio de expertos aplicando un análisis de concordancia entre jueces obteniendo valores altos de concordancia. Así mismo, el coeficiente de confiabilidad calculado fue de $\alpha = 0.960$. Esto señala que la prueba es confiable (Huamani y Zamata, 2017).

Propiedades psicométricas del piloto

La validez del piloto fue realizada con un análisis factorial exploratorio empleando una rotación Varimax, obteniendo una solución de dos factores que corresponden a la fatiga física y la fatiga mental, la fatiga psicosocial, compuesta por los ítems 8 y 9 se agruparon en el primer componente.

Podemos concluir que se encontró evidencia de la existencia de dos factores correspondientes a la fatiga física y la fatiga mental, mientras que la fatiga psicosocial se encontraría incluida en estos mismos.

La confiabilidad se calculó mediante el Alpha de Cronbach obteniendo como resultado un valor de $\alpha = .960$. Esto indica que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Se solicitó una autorización previa a las unidades de la policía para proceder a evaluar al personal. El formulario fue elaborado empleando Google Forms, pudiendo con este facilitar el acceso a una evaluación virtual.

Los datos fueron exportados en formato CSV (formato de base de datos), para luego realizar las correcciones de los test empleando un algoritmo psicométrico hecho en lenguaje Python.

Una vez hechas las correcciones se procedió a realizar el análisis estadístico con el software SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se verificó la normalidad de las variables y sus dimensiones empleado la prueba de Shapiro-Wilk. La correlación se realizó mediante la prueba Rho de Spearman para verificar las hipótesis de la investigación. Consecuentemente se empleó estadística descriptiva para presentar los puntajes de las pruebas y, por último, se realizaron las pruebas de confiabilidad Alpha a los test y un análisis factorial mediante el método de componentes principales y rotación Varimax para verificar la estructura interna de los instrumentos (Hernández y Torres, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó autorización a la policía para poder realizar la encuesta, además que se presentó el consentimiento informado antes de empezar la recolección de los datos y se registró si se ha aceptado o no participar en la investigación. Se cuidó la privacidad e integridad de la información suministrada por las personas encuestadas (Acevedo, 2002).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Pruebas de normalidad de las variables de estudio

Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Búsqueda de rutinas	,944	318	,000
Reacción emocional	,900	318	,000
Enfoque a corto plazo	,877	318	,000
Rigidez cognitiva	,929	318	,000
Fatiga Cognitiva	,889	318	,000
Fatiga Física	,915	318	,000
Fatiga Psicosocial	,822	318	,000
Fatiga laboral	,908	318	,000

La Tabla 1 presenta las pruebas de normalidad para las variables de estudio, debido a que la significancia fue menor a 0.05 todas las variables no siguen una distribución normal.

Tabla 2*Relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral*

Dimensiones de la resistencia al cambio	Fatiga laboral		
	<i>r</i>	Sig.	<i>r</i> ²
Búsqueda de rutinas	.462	.000	.213
Reacción emocional	.546	.000	.298
Enfoque a corto plazo	.519	.000	.269
Rigidez cognitiva	.253	.000	.064

La Tabla 2 muestra las correlaciones entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral. Las relaciones entre ambas variables fueron entre bajas y moderadas, además de directamente proporcionales, con un rango entre $\rho = [.253, .546]$. Además, el porcentaje de varianza explicada por se encuentra entre el intervalo del 29.8% al 6%, siendo el porcentaje más alto para la dimensión reacción emocional y el más bajo para la rigidez cognitiva (Schober et al., 2018).

Tabla 3*Relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y las dimensiones de la fatiga laboral*

Dimensiones de la resistencia al cambio	Fatiga Cognitiva			Fatiga Física			Fatiga Psicosocial		
	<i>r</i>	Sig.	<i>r</i> ²	<i>r</i>	Sig.	<i>r</i> ²	<i>r</i>	Sig.	<i>r</i> ²
Búsqueda de rutinas	.413	.000	.171	.464	.000	.215	.359	.000	.129
Reacción emocional	.536	.000	.287	.517	.000	.267	.486	.000	.236
Enfoque a corto plazo	.494	.000	.244	.495	.000	.245	.444	.000	.197
Rigidez cognitiva	.193	.001	.037	.285	.000	.081	.163	.003	.027

La Tabla 3 muestra las correlaciones entre las dimensiones de la resistencia al cambio y las dimensiones de la fatiga laboral. Las relaciones entre ambas variables fueron entre bajas moderadas, además de directamente proporcionales, con un rango entre $\rho = [.193, .536]$. El porcentaje de varianza

explicada de encontró entre el 28.7% y el 2% siendo las puntuaciones más altas las de la reacción emocional y las más bajas las de la rigidez cognitiva (Schober et al., 2018).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Resistencia al cambio (Puntajes T)

Estadísticos	Búsqueda de rutinas	Reacción emocional	Enfoque a corto plazo	Rigidez cognitiva
Media	69.88	39.13	40.56	54.05
Mediana	67.86	35.63	38.33	58.71
Moda	61	36	38	68
Desviación estándar	15.863	8.801	7.186	14.587
Varianza	251.646	77.453	51.636	212.794
Asimetría	.783	.937	1.088	-.345
Error estándar de asimetría	.137	.137	.137	.137
Curtosis	.931	.629	1.243	-.937
Error estándar de curtosis	.273	.273	.273	.273
Rango	89	42	37	65
Mínimo	43	27	31	26
Máximo	132	69	68	91

La Tabla 4 presenta los estadísticos descriptivos para la resistencia al cambio. Se observa que la dimensión búsqueda de rutinas presentó un promedio más alto que las demás dimensiones (69.88), seguido se encontró Rigidez cognitiva (54.05), luego enfoque a corto plazo (40.56) y reacción emocional (39.13).

Tabla 5*Frecuencias y porcentajes de la Fatiga laboral y sus dimensiones*

Niveles	Fatiga Cognitiva		Fatiga Física		Fatiga Psicosocial		Fatiga laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	154	48.4	153	48.1	168	52.8	151	47.5
Medio	112	35.2	86	27.0	100	31.4	102	32.1
Alto	52	16.4	79	24.8	50	15.7	65	20.4
Total	318	100.0	318	100.0	318	100.0	318	100.0

La Tabla 5 presenta las puntuaciones en categorías de la fatiga laboral y sus dimensiones. Se observa que las puntuaciones fueron principalmente bajas para todas las dimensiones y la variable, le sigue las puntuaciones medias y por último las puntuaciones altas.

Tabla 6*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la Resistencia al cambio según edad*

Estadísticos	Resistencia al cambio		Reacción emocional		Enfoque a corto plazo		Rigidez cognitiva	
	18 – 29 años	30 – 59 años	18 – 29 años	30 – 59 años	18 – 29 años	30 – 59 años	18 – 29 años	30 – 59 años
Media	69.99	69.21	38.98	40.02	40.38	41.63	53.75	55.91
Mediana	67.86	67.86	35.63	35.63	38.33	38.33	58.71	58.71
Moda	61	61	36	36	38	38	68	68
Desviación estándar	16.294	13.084	8.951	7.861	7.266	6.652	14.875	12.693
Varianza	265.497	171.202	80.117	61.794	52.801	44.253	221.271	161.101
Asimetría	.722	1.401	.935	1.102	1.083	1.313	-.324	-.392
Error estándar de asimetría	.147	.354	.147	.354	.147	.354	.147	.354
Curtosis	.740	3.181	.627	.777	1.211	1.939	-.964	-.993
Error estándar de curtosis	.294	.695	.294	.695	.294	.695	.294	.695
Rango	89	68	42	33	37	30	65	52
Mínimo	43	46	27	27	31	31	26	26
Máximo	132	114	69	61	68	61	91	78
U	6130	p>0.05	5648	p>0.05	5412	p>0.05	5692	p>0.05

La Tabla 6 presenta las puntuaciones divididas por grupos etario de las dimensiones de la Resistencia al cambio. Se aplicó una prueba *U* para verificar si existen diferencias entre grupos. No se encontraron diferencias para ninguna

de las dimensiones (Resistencia al cambio ($U = 6130, p > 0.05$); Reacción emocional ($U = 5648, p > 0.05$); Enfoque a corto plazo ($U = 5412, p > 0.05$); Rigidez cognitiva ($U = 5692, p > 0.05$)).

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la Fatiga laboral y sus dimensiones según edad

Edad	Niveles	Fatiga Cognitiva		Fatiga Física		Fatiga Psicosocial		Fatiga laboral	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
De 18 a 29	Bajo	134	49.1	131	48.0	143	52.4	132	48.4
	Medio	94	34.4	76	27.8	88	32.2	87	31.9
	Alto	45	16.5	66	24.2	42	15.4	54	19.8
	Total	273	100.0	273	100.0	273	100.0	273	100.0
De 30 a 59	Bajo	20	44.4	22	48.9	25	55.6	19	42.2
	Medio	18	40.0	10	22.2	12	26.7	15	33.3
	Alto	7	15.6	13	28.9	8	17.8	11	24.4
	Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0
U		6121	p>0.05	5837	p>0.05	6025	p>0.05	5978	p>0.05

La Tabla 7 presenta las puntuaciones de la fatiga laboral y sus dimensiones segmentadas por edad. Se aplicaron pruebas U para verificar las diferencias por edad, no se encontraron diferencias para ninguna de las dimensiones ni para la variable fatiga laboral (Fatiga Cognitiva ($U = 6121, p > 0.05$); Fatiga Física ($U = 5837, p > 0.05$); Fatiga Psicosocial ($U = 6025, p > 0.05$); Fatiga laboral ($U = 5978, p > 0.05$)).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo el estudio de la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú.

Los resultados a los que se llegó fueron que la relación entre las variables de estudio fue entre moderada y baja, además de directamente proporcional, esto es, que a medida que el nivel de una variable incrementa, la otra también lo hace.

Al respecto, las investigaciones antecedentes del estudio señalaron que la fatiga laboral se encuentra relacionada con el ausentismo (Luengo et al., 2020), también que el cambio organizacional está relacionado de manera negativa con el estrés laboral asociado con la fatiga (Macías et al., 2019), resultados similares fueron encontrados por García y Foreno (2018) quienes señalaron que el cambio organizacional presenta una correlación negativa con el estrés laboral. Estos resultados son apoyados por la presente investigación, ya que se ha encontrado que a mayor resistencia al cambio mayores niveles de fatiga laboral. Sin embargo, dos estudios antecedentes, los de Rønningstad (2018) y Oreg (2017) señalan lo contrario, es decir que son los cambios los que ocasionan la fatiga laboral y que aquellas personas que presentarían mayores niveles de resistencia al cambio serían las que presentan menores niveles de fatiga laboral.

Como resumen de lo expuesto en el párrafo anterior, varios estudios concuerdan con lo encontrado en la presente investigación, pero esto no es concluyente, ya que también hay estudios que señalan lo contrario, por lo que es posible que existan otras variables mediadoras, como las condiciones laborales o la cultura organizacional, que estén ocasionando estas diferencias en los resultados.

Teóricamente podemos apreciar que generalmente el trabajador presenta una resistencia significativa al cambio, dado que el trabajo cotidiano se convierte en un hábito general y que genera un confort predecible. Por otro lado, la fatiga laboral se debe a indeterminados factores los cuales no siempre se van a relacionar con la resistencia al cambio, si no que coincidirán con factores negativos como el excesivo estrés en el trabajo o cuadros de ansiedad.

Respecto a los resultados descriptivos encontrados en la presente investigación, la dimensión de la resistencia al cambio “Búsqueda de rutinas” es la que mayores puntajes ha presentado, seguida de “Enfoque a corto plazo”, “Rigidez cognitiva” y “Reacción emocional”. Esto quiere decir que los sujetos encuestados prefieren hallar rutinas estables, en vez de buscar nuevas maneras de realizar su trabajo, además la presencia de rigidez cognitiva indicaría que la resistencia al cambio que presentan se vería influida principalmente por factores cognitivos, más que emocionales. Por último, las puntuaciones en enfoque a corto plazo señalan que la resistencia al cambio estaría principalmente influenciada por centrarse principalmente en metas y objetivos a corto plazo, y no en objetivos a futuro los cuales tienen un mayor poder motivacional.

Respecto a los resultados obtenidos para la variable fatiga física se ha encontrado que los niveles de fatiga presentes en los sujetos estudiados son principalmente bajos. Siendo la dimensión fatiga física la que presentó mayores puntuaciones, seguida de la fatiga cognitiva y por último la fatiga psicosocial. En ese sentido, los estudios antecedentes encontrados señalan que los trabajadores públicos presentan agotamiento emocional leve, extendiéndose esta como fatiga cognitiva en el desarrollo de sus funciones (Huamani, 2018). Que la fatiga puede condicionarse por múltiples factores, entre los cuales está la carga mental de trabajo (Leyva, 2020). Además, otro estudio realizado en trabajadores públicos encontró que solo un 5,6% de los trabajadores presentaban síntomas de agotamiento y desgaste ocupacional en un nivel severo (Arias et al., 2017). Por lo que se puede concluir que los resultados de la presente investigación, concuerdan con los encontrados en los estudios antecedentes ya que, en su mayoría, el nivel de fatiga laboral en trabajadores del sector público es bajo.

Así mismo, no se encontraron diferencias por edad para ninguna de las dos variables estudiadas. Esto señala que la edad no es un factor determinante, tanto para la resistencia al cambio como para la fatiga laboral.

Teniendo en cuenta que la dimensión reacción emocional es la que se presenta una mayor relación con la fatiga laboral y basados en el modelo de Oreg (2017), quien señala que la reacción emocional implica que los trabajadores afrontan los cambios estresándose, poniéndose tensos o incómodos. Esto sugeriría que las emociones generadas producto de la adaptación a los cambios son las que ocasionan mayor fatiga en los trabajadores, en todas sus dimensiones, tanto físicas, cognitivas como emocionales. De esta forma, los resultados sugieren que el control de la fatiga laboral de los trabajadores debería abordarse enseñando a los trabajadores a controlar las emociones producidas por los cambios.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral es entre moderada y baja, así como directamente proporcional.

SEGUNDA: La resistencia al cambio en los miembros de la Policía Nacional del Perú presentó puntuaciones más altas en la dimensión búsqueda de rutinas, seguidas de la dimensión Rigidez cognitiva, luego se encontró enfoque a corto plazo y finalmente reacción emocional.

TERCERA: La fatiga laboral, presentó principalmente niveles bajos, seguidos de niveles medios y por último niveles altos.

CUARTA: La relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú fue directamente proporcional y baja.

QUINTA: No se encontraron diferencias por edad para las dimensiones de resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú.

SEXTA: No se encontraron diferencias por edad para la fatiga laboral y sus dimensiones en miembros de la Policía Nacional del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ya que se han encontrado estudios antecedentes que no concuerdan con los resultados hallados en la presente investigación, es decir, apuntan a que la relación entre ambas variables es inversamente proporcional. Se sugiere profundizar en el estudio de la resistencia al cambio y la fatiga laboral empleando variables mediadoras como la cultura organizacional y el clima laboral.

SEGUNDA: Ya que se ha encontrado niveles de resistencia al cambio cuyo promedio es superior a los 50 puntos, tanto para la dimensión búsqueda de rutinas como para la dimensión rigidez cognitiva, se recomienda trabajar en la disminución de los niveles de estos factores, empleando estrategias comunicativas que orienten a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Agogo, D., y Hess, T. (2018). "How does tech make you feel?" a review and examination of negative affective responses to technology use. *European Journal of Information Systems*, 27(5), 570–599. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2018.1435230>
- Arias, W., y Jiménez, N. (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa/Human relations in SMEs from Arequipa. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 48-60. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/8451>
- Arias, W., Delgado, Y., Ortiz, M., Muñoz, A., y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331
- Arias, W., Huamani, J., y Ceballos, K. (2019). Burnout Syndrome in School teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Journal of Indo - European Studies*, 7(3), 72-91. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Blázquez, A. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del cambio en las organizaciones. *AD-minister*, 2(23), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322329207002.pdf>
- Bohórquez, L. (2013). La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 258-265. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n127/v29n127a15.pdf>
- Bracco, B. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios

peruanos. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-14. [10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1381](https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1381)

Cervantes, Y. (2016). *Factores psicosociales estresantes en el trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Yura s.a. Arequipa, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10697>

Coaguila, M., y Velasquez, E. (2018). *Clima laboral y síndrome de burnout en personal policial que labora en el departamento de criminalística de lima y Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8164>

Duque, M. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et technic*, 18(1), 149-157. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022.pdf>

Fisk, J., Ritvo, P., Ross, L., Haase, D., Marrie, T., y Schlech, W. (1994). Measuring the functional impact of fatigue: initial validation of the fatigue impact scale. *Clinical Infectious Diseases? An Official Publication of the Infectious Diseases Society of America*, 18(1), S79-S83. https://doi.org/10.1093/clinids/18.supplement_1.s79

Fuster, D. (2019). Occupational Burnout on University Teachers Through the Confirmatory Factorial Model. *Journal of Indo - European Studies*, 7(3), 215-230. [dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389](https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389)

García, M., y Foreno, C. (2018). Labor stress and psychological contract as relational elements. *Diversitas*, 14(1), 149-162. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n1/1794-9998-dpp-14-01-00149.pdf>

Gómez, L. (2014). *Estudio de la Fatiga Laboral en los funcionarios de la Procuraduría General del Estado (DR1)* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil.]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/13648>

- Grados, C., y Vásquez, J. (2019). *Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de resistencia al cambio en trabajadores de Municipalidades de Trujillo, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37665>
- Hernández, R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4). México D.F: McGraw-Hill Interamericana*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Huamani, J. (2018). Síndrome de Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118.
[10.21772/ripo.v37n2a03](https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a03)
- Huamani, M., y Zamata, L. (2017). *Influencia de las condiciones de trabajo en los niveles de fatiga de los colaboradores de la Empresa "Equipo Atenuz" Proyecto Las Bambas, Apurímac-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4736>
- Hung, W., Chen, K., y Lin, C. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment?. *Telematics and Informatics*, 32(1), 143–157.
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.06.002>
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., y Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 92(1), 13–35.
<https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>
- Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social* [Tesis de pregrado, U.P. Antenor Orrego]. Repositorio de la U.P. Antenor Orrego.
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/6656>

- Lima, J., Silva, R., Santos, F., Souza, D., Bittencourt, F., y Reis, L. (2015). Psychosocial factors and prevalence of burnout syndrome among nursing workers in intensive care units. *Rev Bras Ter Intensiva*, 27(2), 125-133. <https://doi.org/10.5935/0103-507x.20150023>
- Lobo, F., y Alòs, R. (2019). Revolución digital y futuro del empleo. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 5(1), 69-86. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.70>
- Luengo, C., Palma, S., Saldoval, C., Sepulveda, A., y Villaroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 243-249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Macías, M., Tamayo, M., y Cerda, M. (2019). Resistance to Change in Organizations: Proposal to minimize. *Palermo Business Review*, 19(1), 39-53. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_02.pdf
- Macluf, J. (2015). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia administrativa*, 1(10), 1-9. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
- Mejía, C., Torres, G., Chacón, J., Morales, L., López, C., Taípe, Y., y Ajahuana, C. (2019). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 20-27. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000100003
- Oblitas, L. (2019). Impacto del mindfulness en la salud y el estrés laboral en trabajadores de una universidad de Lima sur, Perú. *Salud Uninorte*, 35(2), 238-249. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1115904>

- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Oreg, S. (2017). Resistance to Change and Performance: Toward a More Even-Handed View of Dispositional Resistance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 88-107.
<https://doi.org/10.1177/0021886317741867>
- Portero, S., y Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 23(3), 543-552. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
- Rayton, B., y Yalabik, Z. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Roelen, C., Van Rhenen, W., Groothoff, J., Van der Klink, J., y Bültmann, U. (2013). Prolonged fatigue is associated with sickness absence in men but not in women: prospective study with 1-year follow-up of white-collar employees. *Int Arch Occup Environ Health*, 87(3), 257-263.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Romero, J., Matamoros, S., y Campo, C. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *Innovar*, 23(50), 35-52.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828692004>
- Rønningstad, C. (2018). Us and Them—First-line Management and Change Resistance. *Nordic journal of working life studies*, 8(2), 5-22,
<https://doi.org/10.18291/njwls.v8i2.106152>
- Salazar, C., Parra, R., Olivera, L., Camacho, L., y Rodriguez, P. (2020). Creencias de ineficacia, fatiga y ansiedad computacional: un estudio exploratorio en secretarías de oficina. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 4(28), 258-271.

<https://search.proquest.com/openview/cdb8d74daf1e065a8feaf5e81b1c0502/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

- Schober, P., Boer, C., y Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. [10.1213/ANE.0000000000002864](https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864)
- Shimoni, B. (2017). What is resistance to change? A habitus-oriented approach. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 257-270. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0073>
- Solari, M. (2017). *Fatiga operacional en pilotos de la Policía Nacional y Fuerza Aérea del Perú por el fenómeno El Niño 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3901>
- Tacca, D., y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Journal of Indo - European Studies*, 7(3), 323-338. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Useche, L. (2015). Fatiga Laboral. *Revista de enfermería*. 2(10), 89-103. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A., y Schaufeli, W. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 11-21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.004>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020?	General	General	Variable 1: resistencia al cambio		
	Existe relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020	Determinar la relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental, de nivel correlacional Tipo: Correlacional.
			-Búsqueda de la rutina	1-17	
			-Reacción emocional		
			-Enfoque a corto plazo		
			-Rigidez cognitiva		
	Específicos	Específicos	Variable 2: fatiga laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
a) Los niveles de resistencia al cambio son altos en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020	Determinar el nivel de resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020	Dimensiones	Ítems		
		b) Establecer el nivel de fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020	-Agotamiento físico	1-25	

	<p>b) Los niveles de fatiga laboral son bajos en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p> <p>c) Las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral están relacionadas en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p> <p>d) Existen diferencias en función de la edad con respecto a la resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p> <p>e) Existen diferencias en función de la edad con respecto a la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p>	<p>c) Identificar la relación entre las dimensiones de la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p> <p>d) Comparar por edad la resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020</p> <p>e) Establecer las diferencias por edad de la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020.</p>	<p>-Agotamiento psicológico</p> <p>-Agotamiento de las capacidades</p>		<p>N= 318 miembros de la PNP</p> <p>n= 318 miembros de la PNP</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional, por conveniencia</p>
INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: Test de resistencia al cambio	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: El análisis factorial exploratorio y confirmatorio replican las cuatro dimensiones del instrumento. La confiabilidad fue de 0.88 lo que indica que el instrumento es confiable.</p> <p style="text-align: center;">Ordinal</p>			
	INSTRUMENTO 2: Escala de fatiga laboral-	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: La validez del instrumento, calculada con en análisis factorial replicó dos grandes dimensiones, la fatiga física y la fatiga psicológica, la fatiga psicosocial se encontró</p>			

		<p>incluida dentro de estas dimensiones. La confiabilidad del instrumento fue 0.96 lo que indica que es confiable.</p> <p>Ordinal</p>
--	--	---

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 8

Operacionalización de la variable Resistencia al cambio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Resistencia al cambio	Búsqueda de rutina	Renuencia a renunciar a los viejos hábitos	1;2;3,4,5	Escala ordinal
		Preferencia por los bajos niveles de estimulación y novedad		
	Reacción emocional	Renuencia a perder el control	6;7;8;9	
	Enfoque a corto plazo	Intolerancia al periodo de ajuste involucrado al cambio	10;11;12;13	
	Rigidez cognitiva	Falta de resiliencia psicológica	14,15;16;17	

Tabla 9*Operacionalización de la variable Fatiga Laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Fatiga Laboral	Cognitiva	Falta de atención		Escala Ordinal
		Falta de concentración	1, 2, 3, 5, 11, 12, 15, 16,	
		Problemas de sueño	18, 19	
	Problemas de memoria			
	Física	Dolor Corporal	4, 6, 7, 10, 13, 14, 17, 20, 21	
Psicosocial	Falta de motivación Laboral	8, 9		
		Relaciones desgastantes		

Anexo 3: Instrumentos

Escala de Resistencia al Cambio (Resistance to Change Scale –RTC)

Autor: Oreg (2003)

Adaptado al Perú por: Grados (2019)

A continuación, encontrarás varios enunciados relacionados con creencias generales y actitudes sobre “el cambio” que experimenta una persona. Por favor indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a cada enunciado, seleccionando el número apropiado de la escala que se ubica a la derecha de cada frase. Descríbete a ti mismo, como realmente eres en la actualidad, y no como desearías ser en el futuro. Descríbete con la mayor franqueza, tal y como tú te ves en tus relaciones con las personas que conoces de tu mismo sexo, inclusive de tu misma edad. Tus respuestas se mantendrán con absoluta confidencialidad.

#	Ítem	En fuerte desacuerdo	En desacuerdo	Con tendencia al desacuerdo	Con tendencia al acuerdo	De acuerdo	En fuerte acuerdo
1	¿En general considero a los cambios como algo negativo?						
2	¿Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento?						
3	¿Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes?						
4	¿Cuándo mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla?						
5	¿Prefiero estar aburrido que sorprendido?						

6	¿Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría?						
7	¿Cuándo me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a)?						
8	¿Cuándo las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso?						
9	¿Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra?						
10	¿Cambiar planes me parece una verdadera molestia?						
11	¿Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida?						
12	¿Cuándo 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 poco probable que cambie de opinión?						
17	¿Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo?						

Escala Modificada de Impacto de Fatiga MFIS (Modified Fatigue Impact Scale)

Autor: Fisk (1994)

Adaptado al Perú por: Huamani (2017).

Lea por favor las siguientes preguntas relacionadas a su fatiga y señale la mejor respuesta marcando la opción apropiada.

#	Ítem	Nunca	Raramente	Algunas veces	A menudo	Casi siempre
1	He estado menos alerta					
2	Tengo dificultad manteniéndome alerta por largos periodos de tiempo					
3	No he podido pensar claramente					
4	He estado torpe y descoordinada(o)					
5	He estado olvidadiza(o)					
6	He tenido que regular mis actividades físicas					
7	He estado menos motivada(o) a realizar actividades que requieren esfuerzo físico					
8	He estado menos motivado(a) a participar en actividades sociales					
9	He estado limitado(a) en mis habilidades para realizar tareas fuera de la casa					

10	Tengo problemas realizando esfuerzo físico por periodos largos de tiempo					
11	He tenido dificultad para tomar decisiones					
12	He estado menos motivado para realizar tareas que requieren que piense					
13	Mis músculos se sienten débiles					
14	Me he sentido incomodo(a) físicamente					
15	He tenido problemas terminando tareas que requieren que piense					
16	He tenido dificultad organizando mis pensamientos cuando hago tareas en la casa o en el trabajo					
17	He tenido problemas completando tareas que requieren esfuerzo físico					
18	Mi pensamiento está más lento					
19	He tenido problemas concentrándome					
20	He limitado mis actividades físicas					
21	He tenido que descansar más frecuentemente o por periodos más largos de tiempo					

Anexo 4: Formulario de Google

Enlace: <https://forms.gle/EKdR9kyiM49jQH3V8>

Relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020

*Obligatorio

Consentimiento Informado

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la fatiga laboral y la resistencia al cambio en miembros de la Policía Nacional del Perú. Los datos resultantes serán utilizados para la elaboración de la tesis de los investigadores Díaz Zelaya, Mishell Milagros (ORCID: 0000-0001-8671-7894) y Rojas Avilez, Yordy Elison (ORCID: 0000-0001-5925-2868). Para esto se le presentaran dos cuestionarios: el TEST DE FATIGA LABORAL y la ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO , y en total, la prueba tarda unos 10 minutos en responderse. Se enfatiza, además, que la participación en la presente prueba es voluntaria, por ende, de aceptar se recolectaran algunos datos acerca de lo que usted piensa, siente y hace. Esta información es completamente anónima, no existe forma de saber quien es usted y saber cuales fueron sus respuestas, por lo cual puede sentirse libre de contestar de la forma más honesta posible.

Respecto a lo planteado anteriormente, ¿Desea participar en la investigación? *

- Si
- No

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1897-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
CAP. PNP. JUAN CARLOS VELASQUEZ SOTO
Jefe de la SECEMEMOT – HALCONES, AREQUIPA
SECCION DE PATRULLAJE MOTORIZADO DE EMERGENCIA HALCONES
Av. Francisco Mostajo #123, ASA

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **SRTA. DIAZ ZELAYA MISHHELL MILAGROS** con DNI N° 74768172, con código de matrícula N° 7002556025 y al **SR. ROJAS AVILEZ YORDY ELISON** con DNI N° 70587042, con código de matrícula N° 7002556090, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación y aplicación de pruebas de manera virtual para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: "RELACION ENTRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO Y FATIGA LABORAL EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, AREQUIPA 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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 le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



18 DIC. 2020



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 17 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1898-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
MAYOR PNP JUAN GONZALES PONCE
Comisario de Alto Selva Alegre
COMISARIA PNP ALTO SELVA ALEGRE
AV. España #303, ASA

Presente. -

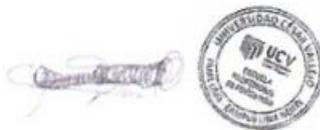
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **SRTA. DIAZ ZELAYA MISHHELL MILAGROS** con DNI N° 74768172, con código de matrícula N° 7002556025 y al **SR. ROJAS AVILEZ YORDY ELISON** con DNI N° 70587042, con código de matrícula N° 7002556090, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación y aplicación de pruebas de manera virtual para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: "RELACION ENTRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO Y FATIGA LABORAL EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, AREQUIPA 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de solicitud del instrumento firmada por la escuela



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°1896 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 17 de diciembre de 2020

Autor:

- Sr. SHAUL OREG

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a SRTA. DIAZ ZELAYA MISHHELL MILAGROS con DNI N° 74768172, con código de matrícula N° 7002556025 y al SR. ROJAS AVILEZ YORDY ELISON con DNI N° 70587042, con código de matrícula N° 7002556090 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizaran su trabajo de investigación para optar el título de Licenciados en Psicología titulado: "RELACION ENTRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO Y FATIGA LABORAL EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, AREQUIPA 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Resistencia al Cambio (RTC)**, 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,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1895- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 17 de diciembre de 2020

Autor:

- Sr. NICHOLAS FISCHER

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a SRTA. DIAZ ZELAYA MISHHELL MILAGROS con DNI N° 74768172, con código de matrícula N° 7002556025 y al SR. ROJAS AVILEZ YORDY ELISON con DNI N° 70587042, con código de matrícula N° 7002556090 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciados en Psicología titulado: "RELACION ENTRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO Y FATIGA LABORAL EN MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, AREQUIPA 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala Modificada de Impacto de Fatiga (MFIS)**, 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,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Autorización del uso del uso de instrumento

Autorización de la Escala de Resistencia al Cambio (Resistance to Change Scale –RTC)

 MISHELL DIAZ ZELAYA
Vie 18/12/2020 19:08
Para: oreg@huji.ac.il

 CARTA AUTOR SHAUL OREG...
384 KB

Buenos días estimado señor le adjunto un permiso para poder continuar con mis estudios académicos, espero su pronta respuesta agradeciéndole de antemano.

Good morning dear sir, I am attaching a document requesting your permission to continue with my studies, I hope you can answer me, I thank you in advance.
Obtener [Outlook para Android](#)

 Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés

 Shaul Oreg <oreg@huji.ac.il>
Lun 28/12/2020 19:20
Para: Usted

Receive a cordial greeting.
Thank you for contacting me. I give you my authorization to use the Resistance to ChangeScale –RTC for the purposes described in the document.

~Shaul Oreg

...

¿Las sugerencias anteriores son útiles? Sí No

[Responder](#) | [Reenviar](#)

Autorización de la Escala Modificada de Impacto de Fatiga MFIS (Modified Fatigue Impact Scale)

 **MISHELL DIAZ ZELAYA**
Vie 18/12/2020 18:56
Para: nicholas.larocca@nmss.org

 CARTA AUTOR NICHOLAS FIS...
384 KB

Buenos días estimado señor le adjunto un permiso para poder continuar con mis estudios académicos, espero su pronta respuesta agradeciéndole de antemano.

Good morning dear sir, I am attaching a document requesting your permission to continue with my studies, I hope you can answer me, I thank you in advance.

Obtener [Outlook para Android](#)

 Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés

 **John Fisk** <nicholas.larocca@nmss.org>
Dom 3/01/2021 22:12
Para: Usted

Greetings Miss Mishell

You have my permission to use the modified Fatigue Impact Scale for your research.

Cordially

John Fisk, MD

...

¿Las sugerencias anteriores son útiles? Sí No

[Responder](#) | [Reenviar](#)

Anexo 8: Resultados del pilo

Propiedades psicométricas del piloto Resistencia al Cambio

Tabla 10

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	17

El valor de la prueba fue de .887, lo que indica que el instrumento es confiable.

Tabla 11*Análisis factorial exploratorio*

	Componente			
	1	2	3	4
Item1	,411		,428	
Item2			,787	
Item3			,750	
Item4			,533	,439
Item5			,738	
Item6		,825		
Item7		,780		
Item8		,794		
Item9		,585		
Item10	,532	,574		
Item11	,782			
Item12	,840			
Item13	,777			
Item14	,774			
Item15				,787
Item16				,854
Item17				,831

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Calificación del instrumento

Se obtienen las puntuaciones directas realizando la suma de los ítems que corresponden a cada dimensión.

Tabla 12

Ítems por dimensión

Dimensiones	Ítems	Media	Desviación Estándar
Búsqueda de rutinas	1, 2, 3, 4, 5	7	2.8
Reacción emocional	6, 7, 8, 9	14.9	4.8
Focalización a corto plazo	10, 11, 12, 13	14.3	5.4
Rigidez cognitiva	14, 15, 16, 17	11.3	3.1

Propiedades psicométricas del piloto Fatiga laboral

Se realizó la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach la cual arrojó

Tabla 13

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	21

Tabla 14*Análisis factorial exploratorio*

	Componente	
	1	2
Item1		,624
Item2		,823
Item3		,811
Item4		,651
Item5	,652	
Item6	,454	
Item7	,818	
Item8	,669	
Item9	,642	
Item10	,788	
Item11	,485	,541
Item12	,660	,475
Item13	,842	
Item14	,873	
Item15	,709	,494
Item16	,646	,574
Item17	,661	,476
Item18	,644	,548
Item19	,675	,486
Item20	,756	
Item21	,787	

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Calificación del instrumento

Se realiza la sumatoria de cada dimensión según la siguiente tabla:

Tabla 15

Ítems por dimensiones

Dimensión	Ítems
Cognitiva	1, 2, 3, 5, 11, 12, 15, 16, 18, 19
Física	4, 6, 7, 10, 13, 14, 17, 20, 21
Psicosocial	8, y 9

Luego se realiza la conversión de puntajes directos según la siguiente tabla:

Tabla 16

Tabla de conversión e interpretación de puntajes

Área	Bajo	Medio	Alto
Cognoscitiva	0-4	5-12	13-40
Física	0-5	6-11	12-36
Psicosocial	0-1	2-3	4-8
Total	0-10	11-26	27-84
Diagnóstico	No Influye en su desempeño	Puede influir en su desempeño	Influye significativamente en su desempeño
Recomendaciones	Pueden establecerse acciones para la mejora.	Se recomienda promocionar acciones de mejora.	Planificación e intervención inmediata con acciones reparadoras para evitar el daño.

Anexo 9: Datos demográficos de la población estudiada

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de la edad de los participantes

Edad	f	%
De 18 a 21 años	129	41%
De 22 a 26 años	121	38%
De 27 a 31 años	30	9%
De 32 a 36 años	16	5%
De 37 a 41 años	9	3%
De 42 a 46 años	2	1%
De 47 a 51 años	3	1%
De 52 a 56 años	8	3%
Total	318	100%

En la Tabla 17 se presentan las frecuencias y porcentajes de los participantes por edad. El mayor porcentaje de los participantes tuvieron edades comprendidas entre los 18 y 31 años con un 88%.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje del sexo de los participantes

	f	%
Hombre	300	94.3
Mujer	18	5.7
Total	318	100.0

En la Tabla 18 se observa que del total de los participantes el 94.3% (300) fueron hombres y el 5.7% (18) fueron mujeres.