



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**“Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en docentes en
una unidad educativa, Atahualpa 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Marianita de Jesús Vera Suárez (ORCID: 0000-0001-9153-4005)

ASESORA:

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por regalarme la vida y otorgarme la fortaleza para día a día luchar por la consecución de mis metas.

A mi familia, por ser ese pilar fundamental en mi vida, por su soporte permanente incluso ante momentos de debilidad.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú, por abrir las puertas de su noble institución y permitirme cursar la Maestría en Administración de la Educación.

A la doctora Liliana Espinoza Salazar, por su paciencia y constante interés en transferirme sus conocimientos en el ámbito profesional.

Al cuerpo docente de la Universidad Cesar Vallejo, a las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón de Atahualpa-Santa Elena-Ecuador; y, a todos quienes con su aporte contribuyeron de forma directa o indirecta al cumplimiento de mi objetivo.

Página del jurado



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA, ATAHUALPA, 2017, presentada/o por el /la bachiller VERA SUAREZ MARIANITA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

APROBADA POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO

DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE

DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Vera Suárez Marianita de Jesús, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional de docentes de una unidad educativa, Atahualpa 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al 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 investigativa.

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

Piura, febrero del 2018



Marianita Vera Suárez

N° Céd. 0905689311

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	4
1.3.1. Actitud al cambio organizacional	4
1.3.2. Compromiso organizacional	6
1.4. Formulación del problema	7
1.4.1. Problema General	7
1.4.2. Problemas específicos	8
1.5. Justificación del estudio	8
1.6 Hipótesis	11
1.6.1. Hipótesis General	11
1.6.2. Hipótesis específicas	11
1.7. Objetivos	12
1.7.1. Objetivo General	12
1.7.2. Objetivos Específicos	12
II. METODOLOGÍA	13
2.1. Diseño de investigación	13
2.2. Matriz de Operacionalización de las variables	14
2.3. Población y muestra	16
2.3.1. Población	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.4.1. Técnicas	16

2.4.2. Instrumentos	17
2.4.3. Validez	17
2.4.4 Confiabilidad	18
2.5. Métodos de análisis de datos	18
2.6. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
3.1. Análisis descriptivo	20
3.1.1. Objetivo general	20
3.1.2. Objetivos específicos	21
3.2. Hipótesis	24
3.2.1. Hipótesis general	24
3.2.2. Hipótesis específicas	25
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
ANEXOS	36
Anexo 1: Instrumentos	37
Anexo 2: Matriz de consistencia	45
Anexo 3: Matriz de ítems	46
Anexo 4: Matriz de validación	53
Anexo 5: Matriz de validación	54
Anexo 6: Base de datos	57

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra de docentes de la Unidad Educativa	16
Tabla 2 Relación entre actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional	20
Tabla 3 Relación de la variable actitud al cambio organizacional con la dimensión dirección y estímulo de la excelencia	21
Tabla 4 Relación entre actitud al cambio organizacional y la dimensión trabajo en equipo y solución de conflictos	22
Tabla 5 Relación entre actitud al cambio organizacional y la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo	23
Tabla 6 Correlación actitud al cambio organizacional con cambio organizacional.....	24
Tabla 7 Correlación Actitud al cambio con Dirección y estímulo	25
Tabla 8 Correlación Actitud al cambio organizacional con Trabajo en equipo	26
Tabla 9 Correlación Actitud al cambio organizacional con Responsabilidad y adecuación	27

Resumen

La investigación denominada “Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en docentes en una unidad educativa, Atahualpa 2017”, se ha planteado como objetivo establecer la relación entre actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

El estudio está basado en la teoría cognitiva, la población y muestra de estudio que se aplica a 17 docentes en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón. La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, se utilizó la técnica psicométrica con la finalidad de analizar los niveles de las habilidades sociales en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017. Los datos fueron recogidos de 2 encuestas denominadas compromiso organizacional y actitud al cambio organizacional, realizadas a 17 docentes y tabuladas con el software de análisis predictivo IBM SPSS versión 23, observándose un 90% de calificación de alto nivel como se muestra en la tabla cruzada de las variables.

Una vez utilizadas las tablas de contingencia y estadística con Rho de Spearman, se obtuvo una correlación del 0,845 con un nivel de significancia del 0,051 para la hipótesis General, en consecuencia, entre las variables actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional existe relación, la misma que genera un buen resultado para la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Palabras clave: actitud, cambio, compromiso, organizacional y equipo.

Abstract

The research called "Attitude to organizational change and organizational commitment in teachers in an educational unit, Atahualpa 2017", has been aimed at establishing the relationship between the attitude to organizational change and organizational commitment in the Educational Unit Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017

The study is based on cognitive theory, population and study sample applied to 17 teachers in the Juan Alberto Panchana Padrón Educational Unit. The research presents a quantitative approach with non-experimental and transversal design, the psychometric technique was used in order to analyze the levels of social skills in the Educational Unit Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017. The data was collected from 2 surveys called commitment organizational and attitude to organizational change, made to 17 teachers and tabulated with the predictive analysis software IBM SPSS version 23, with a 90% high-level qualification as shown in the cross-tabulation of the variables.

Once the contingency and statistical tables with Spearman's Rho were used, a correlation of 0.845 was obtained with a level of significance of 0.051 for the General hypothesis, therefore, between the variables attitude to organizational change and organizational commitment, there is a relation, the same that generates a good result for the Educational Unit Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Keywords: attitude, change, commitment, organizational and team.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Según Aira (2016) son parte fundamental de la sociedad las instituciones, constituyéndose en parte integral de valoración de las interacciones sociales, siendo las instituciones el entorno en el que se regula el comportamiento, bajo esta reflexión, tomando en consideración el constante avance de las técnicas y las estrategias para cumplir con las metas propuestas, es imperativo generar nuevos paradigmas en las políticas institucionales, logrando una motivación que conlleve a un compromiso organizacional.

Un factor crítico a considerar para que se genere un compromiso organizacional, según mencionan Slocum, J. & Hellriegel, D. (2009). Inicia desde la premisa que el comportamiento organizacional es un factor que incide en la permanencia o no, de un docente en este caso, en su puesto laboral. Esto implica la aceptación de una condición que beneficia o no a la persona, lo que se condiciona al cumplimiento estricto de sus funciones, es decir queda como un compromiso forzado, totalmente contrario a ser parte integrante de un proyecto y sentir los logros del cumplimiento como propios. Esto sugiere un cambio de actitud en el docente frente a estos nuevos desafíos.

Al respecto Gutiérrez (2010) menciona que, en el contexto actual, el cambio es una condición constante en la sociedad y a la vez se convierte en un generador o activador de modificaciones en el comportamiento del individuo afectando directamente a su entorno. En efecto el mundo actual exige un comportamiento constante de cambio basado en la modernización y la búsqueda permanente de optimizar recursos para ser más eficaces.

Su objetivo es resaltar la opción de realizar los cambios con anticipación motivados en una gestión, con una planificación previo, sujeta a los ajustes necesarios en el tiempo, ajustes que son posibles en razón de que no existe un momento crítico, mejor aún se ejecuta la planificación con un seguimiento que permite emplear los indicadores correspondientes.

El autor (Rivera, 2015) nos ilustra en que el compromiso organizacional es pieza clave en el engranaje de los objetivos que tiene una institución para alcanzar el éxito planificado, básicamente porque en él se refleja la certeza que tienen, en este caso, los docentes en la misión y objetivos de la institución; por esta razón el compromiso organizacional debe ser el eje en las estrategias, empoderando a los docentes con los objetivos institucionales así ellos dedicarán un esfuerzo mayor y una dedicación. Consecuentemente esto conlleva a la satisfacción de lograr los objetivos, aquí yace un factor crítico medible que es la satisfacción que sienten los docentes o en su defecto si no están satisfechos nos permite identificar en qué aspectos se está fallando como institución, permitiendo desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo de los docentes en el ámbito personal y profesional.

Es importante acotar que existen agentes externos e internos que inciden en un cambio organizacional. Tobar, Casanova y Oliva (2017) enfatizan que la condición político-financiera del entorno nacional afecta indirectamente en el estado de los individuos y consecuentemente en el cumplimiento de las metas institucionales, por ello es imperativo tomar acciones que contrarresten los efectos globales y ponerlos en acción en un trabajo conjunto.

En este contexto se presenta un desafío ante la reestructuración de las bases en el sistema administrativo de las instituciones educativas, con una predisposición a prevalecer el talento humano, generando un empoderamiento de los objetivos organizacionales, lo que conlleva a un verdadero compromiso para cumplir las metas establecidas.

Sobre esto Mantere, Schildt & Sillince (2012) nos mencionan que, aunque se reconozca la necesidad de un cambio, se percibe en la mayoría de casos como una disposición a cumplir por obligación y no como un proceso inclusivo con objetivos claros. Lo que implica un cumplimiento bajo presión y producto del temor a sanciones, más no por apegarse a las metas institucionales con convencimiento.

Para Valledor (2010) el no saber adaptarse al cambio acarrea innumerables consecuencias ya que el nivel de competencia escala con el tiempo y se fortalece en todos sus ámbitos, ya el usuario del servicio, en este

caso educativo, es mucho más exigente, sin contar con los constantes avances tecnológicos y de la comunicación, lo que sin lugar a dudas compromete a una constante voluntad de desarrollo a los docentes y por consecuencia a la misma institución.

Queda sobrentendida la necesidad de sembrar una motivación en los docentes y permanecer alerta de que su percepción no sea una obligatoriedad de cumplimiento. Se debe generar un ambiente de calidez y cordialidad en la institución con una permanente actitud positiva frente a los cambios que se presentaren, esto permitirá mantenerse alerta a los ajustes que el entorno obliga, ya sea por reformas en la normativa, cambios tecnológicos o simplemente por la constante búsqueda de la eficacia.

Un aporte interesante es el del autor Domínguez (2012), quien nos dice que en plena globalización de la información, se está produciendo una humanización de las organizaciones, prueba de ello es que desde hace unos años los trabajadores ya son considerados como activos valiosos.

1.2. Trabajos previos

García, Rojas & Días (2011) presentaron un trabajo de investigación realizado en una universidad de Colombia. El diseño de esta investigación es de orden correlacional transversal, con el objetivo de hallar la correlación existente entre las variables cambio organizacional y actitud al cambio, tomando para el efecto una muestra de 50 trabajadores de una empresa establecida en la ciudad de Bogotá, empleando como instrumentos de medición dos cuestionarios, diseñados por García, Bravo y Rubio (2007); y, Rabelo, Ross y Torres da Paz (2004), respectivamente. Una vez obtenidos los datos y tabulados en el programa informático estadístico S.P.S.S. en su versión 15, se consigue como resultado que si existe una correlación entre las variables investigadas y que pese a generarse cierta resistencia en 3 dimensiones de las 14 analizadas, su gran mayoría obtuvieron puntuación de nivel alto.

Venturo & Páez (2015) presentaron su tesis realizada con el fin de lograr adjudicarse el grado de Master en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Los autores tienen como objetivo determinar la correlación existente entre las variable compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes en mención. La metodología es de tipo descriptivo correlacional y la muestra probalística es de 111 docentes. Para el efecto de recabar los datos en relación a las variables, se empleó como instrumento el cuestionario. De los resultados recabados se concluye que efectivamente existe correlación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, lo que es sustentado con un Rho de Spearman de 0.704.

Los trabajos previos mencionados aportan con referencias confiables que provienen de un estudio realizado y que permite efectuar comparaciones para enriquecer el contenido, datos y resultados del presente proyecto

Sin embargo, luego de una exhaustiva investigación se pudo determinar que existen muy pocos trabajos que tienen cercana relación al tema de esta investigación, para este caso la relación que se busca entre las variables actitud al cambio organizacional y comportamiento organizacional, con sus respectivas dimensiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Actitud al cambio organizacional

Con respecto a esta variable, Elías (2009) reflexiona que la actitud al cambio organizacional, desde la óptica vivencial del empleado, se propone como positiva o negativa, a la par del sistema de evaluación implementado por la institución; es por ello la importancia de que las actitudes hacia el cambio se consideren como la clave del éxito ante las metas propuestas.

Para Rabelo, Ros & Torres (2004) existen tres dimensiones que denotan rasgos vinculados al cambio organizacional que son: actitud de cinismo ante el cambio, creencias de temor y actitud favorable al cambio.

Roman & Ferrández (2008) hacen énfasis en que un compromiso forzado por el mercado laboral actual, es la principal causa de estrés laboral que luego es desatendido por las propias autoridades adoptando como solución inmediata la rotación de personal, lo que no se puede practicar en el campo de la docencia o al menos es muy complicado, sin embargo una luz de esperanza son las instituciones que toman iniciativas para combatir las presiones laborales con herramientas de motivación que revierten esa condición forzada y la transforman en un real compromiso a favor de los objetivos institucionales.

De esta manera, Toro (1992) nos explica que el vehículo para participar activamente en el proceso productivo del país es el trabajo, actividad que a más de dignificar al ser humano, le permite obtener el sustento para sí mismo y para los suyos, cubriendo sus necesidades mientras recibe experiencia, conocimiento y habilidades que lo hacen crecer y lo motivan impactando directamente en su rendimiento productivo.

Es importante observar lo que sugiere Baños (2012) que la insatisfacción en la remuneración al individuo deja la puerta abierta a las posibles ofertas que pudieren presentarse, peor aún que el mismo trabajador las podría buscar, lo que en consecuencia disminuye el compromiso y por ende el aporte de sus talentos.

Cuando el empleado está insatisfecho, se lo debe motivar de cualquier manera a fin de que pueda lograr el fiel cumplimiento de las actividades que solicita la organización y de esta manera logren satisfacer sus necesidades mutuamente.

Para tratar la dimensión nos referenciamos en lo dicho por los siguientes autores:

Definiciones como la de calidad de vida laboral, tienen cierta complejidad a la hora de precisar y efectuar su operacionalización, dada la variedad y cantidad de dimensiones, fundamentalmente su concepto debe considerarse como multidimensional, ya que comprende diversas condiciones en relación con el trabajo siendo relevantes para los indicadores de satisfacción, motivación y rendimiento laboral (Casas & Co., 2002, pág. 2).

Así también, es muy importante meditar sobre la otra cara de la moneda en el ámbito laboral de los docentes, esto es la ausencia de actividades (tareas) durante jornada laboral, y por otra parte también está la planificación de tareas que son repetitivas e inclusive que generan falta de interés en cuanto a potenciar las habilidades del docente, sin duda estas son otras de las dimensiones que afectan la CVL. Esta situación genera desmotivación en los docentes quienes por defecto se sienten insatisfechos y frustrados al verse involucrados en procesos monótonos (Granados P., 2011, pág. 220).

1.3.2. Compromiso organizacional

Según Claire & Böhr (2004) concluye que el compromiso organizacional, en el contexto literario, se considera como la actitud que tiene un individuo hacia el trabajo en sí, y que se llega a este nivel de compromiso luego de un largo proceso de socialización.(pág. 1).

Según Kinicki & Kreither (2003) los tres elementos importantes básicos de análisis del comportamiento organizacional son los individuos, grupos y organizaciones. Para el efecto del estudio se toman las siguientes dimensiones: 1) Dirección y estímulo de la excelencia; 2) Trabajo en equipo y solución de conflictos y 3) Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo (p.26).

(Cid Olmo, 2015) cita a Morán (2012), quien se refería a que el poder como fin de la motivación se convierte en el motor para liderar grupos, lo que predispone al individuo a intentar influenciar a los demás de tal manera que los lleva hacia la consecución de los objetivos que el lidera, aunque en el proceso deba inclusive llegar a la sanción para llegar al objetivo propuesto, mucho depende de la conducta y la orientación de las metas institucionales.

En este contexto, Cerpa (2010) desarrolló una investigación, tomando como base la correlación entre la motivación laboral y su relación con el beneficio salarial, confrontándolas con otras remuneraciones de diferentes empresas. Una vez efectuado el estudio llevó a la conclusión de que el 76% de

los trabajadores de nivel operativo, los que estaban desmotivados a su vez estaban en desacuerdo que las funciones a ellos encomendadas. La relación sin lugar a dudas es vinculante (Sumerente Aceituno, 2017, pág. 4).

Esta investigación se realiza basado en un análisis comparativo entre una u otra institución para saber cuál es la falencia y de esta manera mejorar para poder cumplir con el objetivo propuesto.

Claire (2003) y Zavaleta (2005) consideran que el compromiso organizacional, una vez ejecutado un proceso de socialización, se convierte en una actitud hacia el cumplimiento del trabajo, y, consecuencia de este proceso, el docente adquiere el compromiso con las metas institucionales, a la vez que adoptan patrones de comportamiento que se aplican dentro de la institución.

Para el autor Zepeda (1999), el ser humano es la piedra angular de una institución, su empleo viene siendo el sitio o espacio laboral en donde el ser humano pretende transformarse en el profesional y persona que quiere ser, bajo un ambiente óptimo, con calidez y armonía, descubriéndose cada día a sí mismo, superándose constantemente, para lograr el éxito y la tan anhelada felicidad” (p.216).

En el entorno de la organización siempre se busca la manera de mantener armonía para mantener en un ambiente favorable cumpliendo así las expectativas de los trabajadores llegando al éxito deseado.

Para Yépez & Alejandra, la comunicación interna es muy importante y hasta fundamental en la gestión educativa en la búsqueda constante de la eficacia, es la transparencia en la información una estrategia de orden participativo y esto conlleva a mejorar el clima laboral ya que se genera un clima de confianza de doble vía, así como se denota la responsabilidad. (Yépez & Alejandra, 2012, pág. 11).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la actitud al cambio organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón Atahualpa, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la actitud al cambio organizacional y la dirección y estímulo de la excelencia en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017?

¿Cuál es la relación entre actitud al cambio organizacional y el trabajo en equipo y solución de conflictos en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017?

¿Cuál es la relación entre actitud al cambio organizacional y la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017?

1.5. Justificación del estudio

La justificación de este estudio se basa en los fundamentos a continuación presentados según cada parámetro:

Conveniencia

La investigación contribuye significativamente a revelar la información en relación al comportamiento real de las variables objeto de esta tesis, que son: actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional para este caso práctico, en la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón.

Esta investigación sirve a partir de la construcción de un ambiente favorable, con el fin de que se pueda llegar con un fuerte y claro mensaje a los docentes, con respecto a la importancia de los beneficios mutuos que otorga el comprometerse con los objetivos institucionales y hacerlo con actitud positiva.

Relevancia social

Lo primordial que se debe considerar en esta investigación es la relación que existiere entre estas dos variables: actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional.

Sin lugar a dudas, los beneficiarios directos de los resultados obtenidos son las instituciones, sin embargo, los docentes como parte integrante,

fundamental y necesaria para la existencia de las mismas, es un beneficiario indirecto, al cumplir satisfactoriamente con las metas y en consecuencia sus indicadores de gestión se mantendrán en rangos altos de cumplimiento.

Por estas razones, es fundamental para la sociedad recibir este tipo de trabajos como un aporte de relevancia social, pues fruto de la investigación y los resultados obtenidos, se puede estimar el ejercicio laboral y hallar soluciones que contribuyan a la satisfacción.

Implicancias prácticas

Las variables propuestas para esta investigación pueden ser consideradas como un indicador de valoración en referencia de la institución educativa.

Para este efecto se debe reconocer la importancia de la información que nos entregan los denominados instrumentos de evaluación, ya que bajo esta fundamentación se tomarán posiblemente trascendentales decisiones en el campo general de la educación y en particular del alcance a la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, de la que se espera mejorar su situación en varios aspectos.

Valor teórico

De los resultados obtenidos, y de las definiciones propias de las variables investigadas, es el conocimiento el valor teórico que este trabajo nos otorga, pues nos demostrará que su descripción es correlacional asociativa.

Existen varias razones que a la postre se convierten en motivos para la realización de esta investigación, como por ejemplo la detección de necesidades de la institución, y una vez identificadas estas necesidades plantearse la problemática y luego coordinar las acciones para resolverla.

La relación que exista entre las variables permitirá concluir las hipótesis planteadas y por lo tanto afirmar una teoría en torno a la problemática presentada, todo esto a partir de los resultados que se obtengan fruto del estudio y el desarrollo mismo de la investigación.

Así también al relacionar las variables y analizar los datos tabulados, se podrá apreciar el comportamiento de las 2 variables y sus correspondientes dimensiones, amparadas en la información obtenida en la presente investigación.

En esta investigación, a todas luces por la similitud que tienen las variables se especularía que todo sería relacionado de sobre manera, sin embargo, existió un fenómeno interesante a la hora de correlacionar a las variables con las dimensiones pertinentes.

Finalmente queda implícita la necesidad de conocer cuan estrecha es la relación entre las variables aquí propuestas, cuya expectativa es enorme por la incidencia directa que tienen para con los docentes que se desarrollan en una institución educativa y cuanto puede aportar esta información al crecimiento institucional.

Utilidad metodológica

Como método primordial podemos observar que las variables están plenamente relacionadas y que la dirección de ambas promueve un fin de mutuo beneficio.

Lógicamente, esta investigación contribuye al brindarnos la información de una correlación entre variables, producto de una investigación minuciosa, técnicas aplicadas y todo el seguimiento que ello conlleva.

Este tipo de experimentos ya tiene parámetros plenamente establecidos y software de cálculo que nos permiten acortar procesos y obtener resultados ágiles, en consecuencia, no se ve un mejoramiento en el proceso de experimentación con variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con la dirección y estímulo de la excelencia de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo y solución de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la actitud al cambio organizacional y el compromiso organizacional en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la actitud al cambio organizacional y la dirección y estímulo de la excelencia en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017

Identificar la relación entre actitud al cambio organizacional y el trabajo en equipo y solución de conflictos en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017

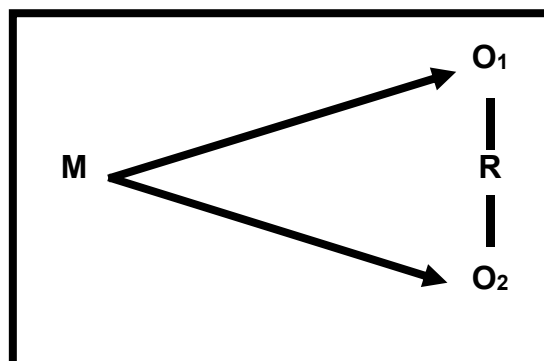
Identificar la relación entre actitud al cambio organizacional y la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Una acertada definición, según Hernández et. al. (2003) es que el diseño de investigación es un plan, que en base a la organización, nos permite conseguir información referente al tema investigado, para este efecto se desarrollan estrategias apalancadas el uso de técnicas y herramientas tecnológicas. (p.185).

El diseño de investigación correlacional según Arias (2006) nos permite identifica el grado no causal entre variables, esto es a través de comprobar el nivel de relación o asociación entre dichas variables. En efecto, en esta investigación se pretende conocer la relación que existe entre las variables actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional.



Donde:

- M:** Docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón
- O₁:** Variable 1: Actitud al cambio organizacional
- O₂:** Variable 2: Compromiso organizacional
- r** Relación entre variables

2.2. Matriz de operacionalización de la variable actitud al cambio organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Actitud al cambio organizacional	<p>Elías (2009) reflexiona que la actitud al cambio organizacional, desde la óptica vivencial del empleado, se propone como positiva o negativa, a la par del sistema de evaluación implementado por la institución; es por ello la importancia de que las actitudes hacia el cambio se consideren como la clave del éxito ante las metas propuestas.</p> <p>Para Rabelo, Ros & Torres (2004) existen tres dimensiones que denotan rasgos vinculados al cambio organizacional que son: actitud de cinismo ante el cambio, creencias de temor y actitud favorable al cambio.</p>	<p>Con la finalidad de percibir el entendimiento de la Actitud al Cambio Organizacional, se efectúa una encuesta a diecisiete (17) docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón. Esta encuesta se conforma de veinte (20) ítems de acuerdo a las dimensiones de esta variable, las que serán evaluadas con la Escala de Likert.</p>	Actitud de cinismo ante el cambio	<p>Actitud de oposición y de cinismo ante el cambio</p> <hr/> <p>Personas que fingen estar de acuerdo con cambios</p> <hr/> <p>Procesos de cambio no planificados</p>	<p><i>Nunca</i> (1)</p> <p><i>Casi nunca</i> (2)</p>
			Creencias de temor	<p>Actitud negativa ante el cambio.</p> <hr/> <p>Temor a la pérdida de posición y salario.</p> <hr/> <p>Temor a la pérdida de control de la competencia</p>	<p><i>A veces</i> (3)</p> <p><i>Casi siempre</i> (4)</p>
			Actitud favorable al cambio	<p>Creencias y comportamientos positivos.</p> <hr/> <p>Necesidad de un conocimiento</p> <hr/> <p>Oportunidades para el crecimiento</p>	<p><i>Siempre</i> (5)</p>

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Compromiso organizacional	<p>Según Claire & Böhr (2004) concluye que el compromiso organizacional, en el contexto literario, se considera como la actitud que tiene un individuo hacia el trabajo en sí, y que se llega a este nivel de compromiso luego de un largo proceso de socialización.(pág. 1).</p> <p>Según Kinicki & Kreither (2003) los tres elementos importantes básicos de análisis del comportamiento organizacional son los individuos, grupos y organizaciones. Para el efecto del estudio se toman las siguientes dimensiones: 1) Dirección y estímulo de la excelencia; 2) Trabajo en equipo y solución de conflictos y 3) Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo (p.26).</p>	<p>Para obtener una percepción del compromiso organizacional se procede a realizar una encuesta a diecisiete (17) docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, encuesta que consta de veinte (20) ítems acordes a las dimensiones de la variable y que serán medidas con la escala de Likert (1932)</p>	Dirección y estímulo de la excelencia	Entendimiento de trabajo	<i>Nunca</i> (1)	
				Distribución del trabajo		
				Metas de trabajo		
			Trabajo en equipo y solución de conflictos	Organización del trabajo		<i>Casi nunca</i> (2)
				Competencia laboral		
				Adopción de soluciones		
			Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo	Toma de decisiones	<i>Casi siempre</i> (4)	
				Ambiente laboral		
				Satisfacción		<i>Siempre</i> (5)

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Existen varias definiciones sobre población, en el ámbito estadístico, entre ellas la de (Dicovski Riobóo, 2008) quien presenta una definición muy práctica señalando que población es un grupo equilibrado de individuos en los cuales se pretende estudiar una característica en particular.

La población correspondiente a la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón está conformada por 17 docentes.

Tabla 1 *Muestra de docentes de la Unidad Educativa*

Institución	Docentes
Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón	17
Total	17

Hernández Sampieri (2006), indica que en los casos en que la población sea inferior a 50 personas, automáticamente la población se transforma en la muestra, esto con el fin de contar con el mayor número de encuestados y que los niveles de confiabilidad sean altos.

En consecuencia, la muestra para la encuesta son los 17 profesionales que conforman el total de la plana docente de la institución y se procede a proteger la identidad de los encuestados.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Según el autor Abanto (2014), encuesta es el medio que nos permite llegar a la opinión de un segmento del mercado en el que se quiere investigar acerca de determinado tema, estableciendo la población que será indagada. En tal razón y para los fines consiguientes la técnica que se utilizó para la recolección de los datos para este proyecto, es la encuesta.

2.4.2. Instrumentos

Para la obtención de datos en este proyecto se utiliza como instrumento el cuestionario, según Casas, García & González (2006) es un instrumento de aplicación práctica que permite en corto tiempo recabar la información requerida para una investigación.

Para la variable actitud al cambio organizacional se emplea el instrumento cuestionario, el mismo que consta de 20 preguntas cuyas dimensiones se distribuyen de la siguiente manera: actitud de cinismo ante el cambio 1-8, creencias de temor 9-14, y actitud favorable al cambio 15-20. Este cuestionario está diseñado en la escala de Likert (1932) con cinco niveles de valoración a continuación descritas: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre; y, 5=siempre. La valoración en la escala tiene un puntaje mínimo de 20 y un máximo de 100.

Para el estudio de la variable compromiso organizacional se aplica el instrumento denominado cuestionario, el mismo que consta de 20 preguntas cuyas dimensiones se distribuyen de la siguiente manera: dirección y estímulo de la excelencia 1-8, trabajo en equipo y solución de conflictos 9-12, y responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo 13-20. Este cuestionario está diseñado en la escala de Likert (1932) con cinco niveles de valoración a continuación descritas: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre; y, 5 = siempre. La valoración en la escala tiene un puntaje mínimo de 20 y un máximo de 100.

2.4.3. Validez

Para Anastasi y Urbina (2015), validez es un instrumento que permite medir aquello que a su vez se ha medido y cuan bien fue realizada esa medición. En este contexto, según Carrasco (2015), los parámetros a considerar para otorgar validez a una medición son: veracidad, coherencia, secuencia y dominio del contenido de la problemática investigada. La validez de contenido para este efecto fue realizada por intermedio de la docente del curso quién cumplió con el procedimiento de juicio de experto declarando aptos los instrumentos que miden las variables Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional-

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los datos obtenidos en la encuesta está sustentada con el coeficiente Alfa de Cronbach. Este instrumento según González Alonso & Pazmiño Santacruz (2015) se presenta como una aplicación simple y muy confiable para validar la confiabilidad de la medida de correlación que tienen las variables comparadas entre ellas. (p.62).

Con el fin de demostrar la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a la aplicación de la prueba estadística por coeficiente alfa de Cronbach y para ello se empleó el software S.P.S.S. El resultado obtenido por el instrumento que mide la variable Actitud al cambio organizacional fue de 0,704 y que si los referenciamos con los rangos propuestos por George & Mallery (2002) posee una confiabilidad aceptable, lo que significa que el instrumento es el idóneo y de mayor confianza para su aplicación.

De igual manera, el instrumento que mide la variable compromiso organizacional, no arroja un coeficiente de 0,787 interpretándose que el valor es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

- **Distribución de frecuencia**

El estudio reporta tablas de contingencia para tener una comprensión de los resultados descriptivos de cada variable obtenidos a través del programa informático S.P.S.S.

- **Pruebas estadísticas**

La prueba de hipótesis asociativas se determinó estadísticamente por medio del coeficiente de correlación Spearman.

- **La discusión de los resultados**

El apartado de la discusión de los resultados consideró la confrontación de los resultados encontrados con las conclusiones de las tesis citadas, los antecedentes y los planteamientos del marco teórico.

2.6. Aspectos éticos

En la investigación realizada para esta tesis, se respetaron los derechos de confidencialidad y anonimato de los docentes encuestados quienes aceptaron firmar el consentimiento informado.

En cuanto a los derechos de autor en las fuentes consultadas, se aplicaron las Normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos

3.1.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la actitud al cambio organizacional y el compromiso organizacional en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 2 *Relación entre actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional*

Tabla cruzada
variable actitud al cambio organizacional*variable compromiso organizacional

		variable		Total	
		Compromiso			
		medio	alto		
variable Actitud	Alto	Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%
Total		Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%

Fuente. Cuestionario a los docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboración propia.

Interpretación

De lo observado en los datos que componen la tabla No. 2, indica que un 90% de la planta de profesores de la institución encuestada, califican coincidentemente con un alto nivel entre actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional, en tal razón se demuestra que los docentes son entes colaboradores en los procesos de la unidad educativa.

3.1.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la actitud al cambio organizacional y la dirección y estímulo de la excelencia en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 3 *Relación de la variable actitud al cambio organizacional con la dimensión dirección y estímulo de la excelencia*

Tabla cruzada
variable Actitud al cambio organizacional*dimensión dirección y estímulo de
la excelencia

		Dimensión	
		Dirección	
		alto	Total
Variable Actitud	Alto	Recuento	17
		% del total	100,0%
Total	Recuento	17	
	% del total	100,0%	

Fuente. Cuestionario a los docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboración propia.

Interpretación

Los datos que se observan en la tabla No. 3, indican que el total de los docentes (100%) de la institución encuestada, califican en un alto nivel a la dirección y estímulo de la excelencia con la actitud al cambio organizacional.

Objetivo específico 2. Identificar la relación entre actitud al cambio organizacional y el trabajo en equipo y solución de conflictos en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 4 *Relación entre actitud al cambio organizacional y la dimensión trabajo en equipo y solución de conflictos*

Tabla cruzada
variable actitud al cambio organizacional*dimensión trabajo en equipo y
solución de conflictos

		Dimensión Trabajo	
		Alto	Total
Variable Actitud	Alto	Recuento 17	17
		% del total 100,0%	100,0%
Total		Recuento 17	17
		% del total 100,0%	100,0%

Fuente. Cuestionario a los docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboracion propia.

Interpretación

De lo observado en la tabla No. 4, se indica que el total de los docentes (100%) de la institución encuestada, califican en nivel alto la actitud al cambio organizacional y trabajo en equipo y solución de conflictos.

Objetivo específico 3. Identificar la relación entre actitud al cambio organizacional y la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017

Tabla 5 *Relación entre actitud al cambio organizacional y la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo*

Tabla cruzada
Variable actitud al cambio organizacional*Dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo

		Dimensión responsabilidad		
		Alto		
Variable actitud	Alto	Recuento	17	17
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	17	17
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente. Cuestionario a los docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboración propia.

Interpretación

La información descrita en la tabla No. 5, se aprecia que el total de los docentes (100%) de la institución encuestada, califican en alto nivel a la actitud al cambio organizacional y responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

3.2. Hipótesis.

3.2.1. Hipótesis General.

H₁: La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

H₀: La actitud al cambio organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 6 *Correlación actitud al cambio organizacional con cambio organizacional*

Correlaciones				
			Actitud al cambio	Cambio organizacional
Rho de Spearman	Actitud al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,845
		Sig. (bilateral)		,051
		N	17	17
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,845	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	
		N	17	17

Fuente. Cuestionario a docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboracion propia.

Interpretación

De lo que se observa en la tabla No. 6, nos indica que el valor sig. 0.051 es mayor a 0.05 y el valor rho es 0.845, en tal razón se procede a aceptar la hipótesis nula y en consecuencia se rechaza la hipótesis de la investigación.

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con la dimensión dirección y estímulo de la excelencia de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

H₀: La actitud al cambio organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión dirección y estímulo de la excelencia de los docentes de la institución encuestada en Atahualpa en el año 2017.

Tabla 7 *Correlación Actitud al cambio con Dirección y estímulo*

			Correlaciones	
			Actitud al cambio	Dirección
Rho de Spearman	Actitud al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	17	17
	Dirección y estímulo	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	17	17

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente. Cuestionario a docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboración propia.

Interpretación

De la información mostrada en la tabla No. 7, se puede apreciar que el valor de correlación Spearman es 0.894, y el valor de significación es 0.00 que a su vez es $< 0,05$. Con esta información se puede concluir que existe relación significativa entre la actitud al cambio y la dimensión dirección y estímulo de la excelencia, lo que conlleva a aceptar la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 2.

H₂: La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo y solución de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

H₀: La actitud al cambio organizacional no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo y solución de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 8 *Correlación Actitud al cambio organizacional con Trabajo en equipo*

Correlaciones			Actitud al cambio	Trabajo
Rho de Spearman	Actitud al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,928**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	17	17
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	17	17

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente. Cuestionario a docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.
Elaboración propia.

Interpretación

Se puede observar en la información que arroja la tabla No. 8, que el valor de correlación Spearman es 0.928, y el valor de significación es 0.00 por consiguiente es $< 0,05$. Con esta información se puede interpretar que existe relación significativa entre la actitud al cambio organizacional con la dimensión trabajo en equipo y solución de conflictos, esto implica que es acertada la hipótesis de esta investigación.

Hipótesis específica 3.

H₃: La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

H₀: La actitud al cambio organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

Tabla 9 *Correlación Actitud al cambio organizacional con Responsabilidad y adecuación*

Correlaciones				
			Actitud al cambio	Responsabilidad
Rho de Spearman	Actitud al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	17	17
	Responsabilidad y adecuación	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	17	17

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente. Cuestionario a docentes de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa, 2017.

Elaboración propia.

Interpretación

De lo que indica la tabla No. 9, se observa que el valor de correlación Spearman corresponde a 0.652, el valor de significación es 0.005 en consecuencia $< 0,05$. Con estos datos se interpreta que si existe relación significativa entre la actitud al cambio organizacional con la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo en consecuencia es admitida la correspondiente hipótesis de esta investigación.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente es establecer la relación entre la actitud al cambio organizacional y el compromiso organizacional en la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017.

La Tabla 2 a través de los resultados obtenidos permite rechazar la hipótesis general, no existiendo relación positiva y significativa entre las variables actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional, consecuentemente es contrario con (García & Ibarra, 2012) quienes enfatizan que el solo hecho de sentirse en un estado de pertenencia a la institución, sumado a la disposición sincera de imprimir un esfuerzo en pro del objetivo institucional en común con los valores de la institución, logra en el individuo un cambio de actitud favorable y creyendo verdaderamente en el proceso y anhelando como suyos propios los resultados. También contradice a (Schein, 1984) quien menciona que: “mucho depende del accionar del empleado en su propio ambiente organizacional pues precisamente es donde se puede validar su comportamiento.”

De los datos obtenidos en la Tabla No. 3, se puede concluir la hipótesis específica 1, ya que se ha validado en nivel alto la correlación entre la variable actitud al cambio organizacional y la dimensión dirección y estímulo de la excelencia, esto coincide con (McClelland & Burnham, 2003, pág. 2) quienes dicen lo siguiente:

Parafraseando, concluyen que las máximas autoridades de una institución deben poseer liderazgo, es decir que deben mantener siempre alerta su preocupación por influir en las personas (McClelland & Burnham, 2003, pág. 2).

Los resultados de la Tabla 4 nos permiten deducir que existe relación significativa entre la variable actitud al cambio organizacional y la dimensión trabajo en equipo y solución de conflictos, de ello tomamos como referencia Canales, (2016) que menciona: el trabajo en equipo no es más que la agrupación de personas con sus deberes y atribuciones claras y que con sus destrezas y habilidades son capaces de cumplirlas en un entorno de unión, siempre con la visión clara de los objetivos en común (pág. 20).

Con respecto a la hipótesis específica 3, podemos observar en la Tabla 5 que existe relación positiva y significativa entre la variable actitud al cambio organizacional y la dimensión responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo, dados los resultados obtenidos y la correlación de Spearman. Como antecedente tomamos de referencia lo expuesto por (Yépez & Alejandra, 2012, pág. 11) quienes aseguran que el pilar fundamental para que una institución sea eficaz en su accionar es la comunicación interna, basando sus estrategias en la transparencia de la información y esto promueve una gestión inclusiva y participativa, creando un entorno favorable para los actores de la educación lo que coincide con (Quino Wong, 2017) quien aseveraba que una planeación con procesos establecidos y a su vez estos comunicados a los trabajadores, considerando además cualquier modificación, facilitaba la consecución de los objetivos institucionales. Claro está que para que exista un empoderamiento colectivo de la comunidad educativa es fundamental comunicar los procesos, organización, participantes, tiempos, cambios y demás elementos que aporten al desarrollo del programa.

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación entre las variables actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional, ya que según el valor sig. 0.051 es > 0.05 .
2. La actitud al cambio organizacional se relaciona significativamente con la dirección y estímulo de la excelencia en la institución encuestada, según la correlación de Spearman de 0,894.
3. La actitud al cambio organizacional se relaciona positiva y significativamente con la responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo en la institución encuestada. Según la correlación de Spearman de 0,928.
4. La actitud al cambio organizacional se relaciona positiva y significativamente con las competencias de Gestión Institucional del compromiso organizacional en la unidad educativa encuestada. Según la correlación de Spearman de 0,652.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la *Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón*, en su condición de agentes líderes de cambio, dada su vocación profesional y bajo una postura visionaria en proyección hacia una educación de calidad y calidez, están emplazados a ejercer un liderazgo proactivo que repercuta positivamente, de forma directa o indirectamente en la comunidad educativa.
2. Los docentes de la *Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón*, concientes de la influencia que ejercen sobre sus educandos, deben establecer vínculos de motivación mutua, y con el ejemplo dar a los estudiantes la oportunidad de fijarse metas a cumplir acompañados de una formación integral.
3. Todos los miembros de la unidad educativa Juan Alberto Panchana Padrón, deberán aplicar con mayor entrega y compromiso su experiencia laboral, imagen personal, aptitudes y empatía en la ejecución de los proyectos institucionales y los aportes de la comunidad educativa, como principal vía para promover espacios de análisis, crítica y reflexión.
4. Propongo a los profesionales en las diversas especializaciones, profundizar el tema y elaborar propuestas o programas de formación referentes a la actitud al cambio organizacional, para formar líderes transformadores en nuestras entidades educativas.

VII. REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. I. (2014). DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - GUÍA DE APRENDIZAJE. *Ando Educando Perú*, 49. Obtenido de <http://andoeducandoperu.com/wordpress/wp-content/uploads/2016/01/GU%C3%AF%C3%8DA-DE-INVESTIGACI%C3%93N-DE-DISE%C3%91O-Y-DESARROLLO-2014.pdf>
- Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 99.
- Álvarez A., M. J., Arocha J., D. M., Ortiz V., M. A., & Morales C., S. B. (2011). Coaching, Motivación y Retención de Personal. *Pontificia Universidad Javeriana Bogotá*, 20. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis153.pdf>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación, Metodología de la Investigación* (5 ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y_743ktfK2sC&oi=fnd&pg=PA11&dq=el+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+correlacional&ots=sFnuLDY0lq&sig=8f1He4w2kblXvZfc3wjChRo_8k8#v=onepage&q=correlacional&f=false
- Canales Campos, C. L. (2016). Trabajo en equipo y planificación educativa en instituciones educativas de la red 15 UGEL 01, Villa el Salvador, 2016. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo - Perú*, 20. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8983/Canales_CCL..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Casas, J., & Co. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, -, Vol VI(No. 23), 2.
- Casas, J., García, J., & González, F. (2006). Guía técnica para la construcción de cuestionarios. *Odiseo Revista electrónica de pedagogía*, 3(6), 1. Obtenido de http://www.odiseo.com.mx/2006/01/casas_garcia_gonzalez-guia.htm
- Cauas, D. (2015). Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia. *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá.
- Cid Olmo, Y. (2015). Teorías de la Motivación Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados. *Buleria, Biblioteca Universitaria de León*, 14. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4264/motivacion%20laboral.pdf?>
- Claire Rocha, M., & Böhrst Pelaez, M. (marzo de 2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 1. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext
- Cortez, R. H. (2011). Actitudes hacia el cambio y compromiso organizacional en los docentes de la I.E. 7062, SJM, 2011. *Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo*, 1. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6312>

- Davis, K. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. España: McGraw Hill.
- Dicovski Riobóo, L. M. (2008). *Estadística Básica*. Estelí, Nicaragua: Universidad Nacional de Ingeniería. Obtenido de http://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/2101/mod_resource/content/0/DEPOSITO_DE_MATERIALES/estadistica1_1_.pdf
- Domínguez, R. (2012). *La sociedad de la información y la humanización de la organización*. México.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un. *Educación*, 70-71. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf>
- García Ramirez, M. G., & Alberto, I. V. (2012). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO. *Eumed.net Enciclopedia Virtual*, 27. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- García Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (2012). DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO. *Eumed Enciclopedia Virtual*, 27. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- García Rubiano, M., Arias, F., & Gómez, P. (2013). Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario. *TESIS*.
- García Rubiano, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2010). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *TESIS*.
- García Rubiano, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982011000100009
- García, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas*, 7(1), 125-142. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/679/67922583009/index.html>
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Negotium*, 102-128.
- González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando 2*, 62-67.
- Granados P., I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista de Investigación en Psicología*, 220.
- Gutiérrez R., K. (2010). Prospectiva, cambio y cultura organizacional: primera aproximaciones. *Revista Universitaria de Investigación Sapiens*, 74. Obtenido de file:///C:/Users/Taty/Downloads/Prospectiva,+cambio+y+cultura+organizacional_+primera+aproximaciones.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: 5ªed. Mc Graw-Hill.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas prácticas*. México: Mc Graw Hill.
- Loli Pineda, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Producción y Gestión - IIPSI. Revista de Investigación en Psicología*, 30-37. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028/3208>
- Mancera, M. (2010). Teorías del comportamiento organizacional. *Seguridad Minera No. 100*.
- Mantere, S., Schildt, H. A., & Sillince, J. A. (2012). *Academy of Management Journal. Reversal of strategic change*, págs. 173-196. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001156#bib0170>
- McClelland, D., & Burnham, D. H. (2003). El poder es el gran motivador. *Harvard Business Review*, 2. Obtenido de <http://www.ugm.com.mx/docs/Libreria/EI%20poder%20es%20el%20gran%20motivador.pdf>
- Osorio Jaramillo, L. &. (2011). Percepción del impacto del cambio organizacional en trabajadores de una institución universitaria en bogota: una aproximación hermenéutica. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 5(1), 81-94. Obtenido de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=297224114008>
- Pasten, S. (2010). Análisis de las variables de comportamiento organizacional actuales y deseadas de la empresa entrelagos Ltda. Chile: Universidad Austral.
- Pita Fernández, S., & Pértega Díaz, S. (2001). Estadística descriptiva de los datos, Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña (España). *Fisterra.com*, 1. Obtenido de <https://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp#poymu>
- Quino Wong, G. (2017). Comunicación interna y ambiente laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo - Perú*, 18. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6865/Quino_WG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabelo Neiva, E., Ros García, M., & Torres Da Paz, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 9-30. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/2313/231317996002/>
- Rambay, M., San Miguel, E., & Duque, E. (2017). *PODIUM*. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78/77>
- Rivera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. 338. Huaral, Perú: LEX No. 13. Obtenido de revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/download/727/841
- Schormerherm, O. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.

- Slocum, J. & Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Sumerente Aceituno, L. (2017). La Influencia del Ambiente Laboral en el Desempeño de los Trabajadores en Obras de Construcción de Carreteras (Vía JULIACA PUNO). *Scribd*, 4. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/337380123/Influencia-Del-Ambiente-Laboral-en-Los-Trabajadores-de-Obras-Viales>
- Tobar, M. G., Casanova, E. R., & Oliva, E. J. (2017). Análisis comparativo del clima oganizacional en dos instituciones particulares de educación superior en Ecuador. *PODIUM*, 79-100.
- Uribe Guajardo, M. G., & Jiménez Figueroa, A. (2007). ACTITUD FRENTE AL CAMBIO Y SU RELACION CON EL COMPROMISO. *DSpace Biblioteca Universidad de Talca*. Obtenido de DSpace Biblioteca Universidad de Talca: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/6462>
- Uribe Guajardo, M. G., & Jiménez Figueroa, A. (2009). Actitud frente al cambio y su relación con el compromiso organizacional en organizaciones de la región del Maule.
- Valledor, J. R. (5 de 11 de 2010). Actitud frente al cambio. *Gerencie.com*, 3. Obtenido de <https://www.gerencie.com/actitud-frente-al-cambio.html>
- Yépez, C., & Alejandra, M. (2012). Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación integral en el centro educativo Novus de Guayaquil 2012. *Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil*, 11. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3690>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

ENCUESTA No.1

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presenta a usted una serie de ítems acerca de las actitudes al cambio organizacional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada uno de ellos a su realidad. Recuerde que esta encuesta no es una evaluación por lo tanto no hay respuestas buenas ni malas.

ESCALA	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------	--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Con el cambio, esta institución educativa perderá su lado humano					
2	Las personas que trabajan en la institución educativa desarrollan mecanismos para no cambiar					
3	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen negar que el cambio vaya a efectuarse					
4	La institución educativa no ofrece las condiciones para que las personas se adapten a los cambios					
5	En esta institución educativa, los procesos de cambio suelen restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.					
6	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir que están haciendo el trabajo de forma distinta					
7	Los cambios en esta institución educativa generalmente se quedan al nivel de discurso, no ocurren de hecho					
8	Los cambios generan caos en la institución educativa pues no se sabe qué hacer.					
9	Las presiones hacia los cambios en esta institución educativa generan insatisfacción en las personas					

10	Las personas que trabajan en la institución educativa y que perdieron posición en función del cambio generalmente se oponen al proceso.					
11	En los procesos de cambio, el temor a perder genera resistencia en las personas que trabajan en la institución educativa					
12	En los procesos de cambio, las personas que trabajan en la institución educativa temen perder su empleo.					
13	Las personas que trabajan en la institución educativa reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales.					
14	Las personas que trabajan en la institución educativa y que están desde hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazadas por el cambio.					
15	Los cambios en esta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores					
16	Las personas más jóvenes que trabajan en la institución educativa se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio.					
17	Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar ésta institución educativa					
18	Los cambios en esta institución educativa generan oportunidades para el crecimiento personal.					
19	Las personas de la institución educativa aceptan el cambio en cuanto se enteran que pueden ganar con él.					
20	Los trabajadores de la institución educativa creen que pueden realizar cambios en el ambiente institucional.					

Fecha: _____

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA No. 1

Nombre	:	Escala de Actitudes ante el Cambio Organizacional
Autores	:	Rabelo Neiva, Elaine Ros García, María Torres Da Paz, María Das Graças
Fecha	:	2004
Adaptación	:	Vera Suárez Marianita de Jesús
Fecha de adaptación	:	2017
Objetivo	:	Determinar los niveles de desarrollo de la actitud de cinismo ante el cambio, creencias de temor y actitud favorable al cambio.
Aplicación	:	Docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón
Tipo de ítems	:	Proposiciones afirmativas
N° de ítems	:	20
Distribución	:	Dimensiones: <i>Actitud de cinismo ante el cambio: 1-8</i> <i>Creencias de temor: 9 – 14</i> <i>Actitud favorable al cambio: 15 – 20</i>
Respuestas	:	Escala tipo Likert(1932) con cinco niveles de valoración: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre <i>Puntaje máximo de escala: 100</i> <i>Puntaje máximo de actitud: 20</i>

Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
	Actitud de cinismo ante el cambio		creencias de temor		Actitud favorable al cambio	
NIVELES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Bajo	1	13	1	10	1	13
Medio	14	26	11	20	14	26
Alto	27	40	21	30	27	40

Evaluación de variable

NIVELES	Actitud al cambio organizacional	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Bajo	1	33
Medio	34	66
Alto	67	100

ENCUESTA No. 2

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presenta a usted una serie de ítems acerca del compromiso organizacional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada uno de ellos a su realidad. Recuerde que esta encuesta no es una evaluación por lo tanto no hay respuestas buenas ni malas.

ESCALA	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
---------------	--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	La Máxima Autoridad de la Unidad Educativa se preocupa de que los docentes comprendan claramente su trabajo					
2	Las actividades laborales son distribuidas de una manera desorganizada					
3	Existe una vía permanente de comunicación y capacitación en lo relacionado a las innovaciones que guardan relación con las labores de los docentes					
4	El trabajo desarrollado en la Unidad Educativa es de excelente calidad					
5	Se carece de claridad en las funciones que cada uno de los docentes desempeña					
6	No existe un compromiso de a la hora de cumplir con las obligaciones asignadas					
7	Frecuentemente se realizan actividades cuya finalidad se desconoce					
8	Conocemos claramente las metas de nuestra área					
9	Habitualmente los docentes aportamos con ideas que permiten mejorar los procesos					
10	Al evaluar un problema la postura que adoptan los docentes, en algunos casos, carece de sinceridad					
11	Existe falta de colaboración y cortesía profesional cuando algún docente desconoce algo					
12	Ante la presencia de un problema se percibe de todos indiferencia y desinterés por resolverlo					

13	En la Unidad Educativa el ambiente laboral es tenso					
14	La mayoría aporta con ideas para hacer más eficiente el trabajo					
15	No existe un control en los trabajos que permita tomar correctivos y prevenir su resultado final					
16	Se procura permanentemente mejorar las condiciones laborales					
17	Existe independencia en las decisiones que cada docente toma en relación a cómo ejecutar su trabajo					
18	Ante cualquier situación se critica con mucha facilidad					
19	En los procesos que requieren toma de decisión, esta es siempre consultada a los superiores previo a su aplicación					
20	La mayoría de los docentes que laboramos en esta Unidad Educativa estamos satisfechos con la infraestructura					

Fecha: _____

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA No. 2

Nombre	:	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional
Autor	:	Teresa Quezada
Fecha	:	2014
Adaptación	:	Vera Suárez Marianita de Jesús
Fecha de adaptación	:	2017
Objetivo	:	Evaluar de manera individual el nivel de compromiso organizacional
Aplicación	:	Docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón
Tipo de ítems	:	Proposiciones afirmativas
N° de ítems	:	20
Distribución	:	Dimensiones: Dirección y estímulo de la excelencia: 1-8 Trabajo en equipo y solución de conflictos: 9-12 Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo: 13-20
Respuestas	:	Escala tipo Likert (1932) con cinco niveles de valoración: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre <i>Puntaje máximo de escala: 100</i> <i>Puntaje máximo de compromiso: 20</i>

Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
NIVELES	Dirección y estímulo en la excelencia		Trabajo en equipo		Responsabilidad y adecuación de condiciones	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Bajo	1	13	1	7	1	13
Medio	14	26	8	14	14	26
Alto	27	40	15	20	27	40

Evaluación de variable

NIVELES	Cambio Organizacional	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Bajo	1	33
Medio	34	66
Alto	67	100

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional de docentes en una unidad educativa, Atahualpa 2017

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
¿De qué manera la Actitud al Cambio Organizacional se relaciona con el Compromiso Organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Padrón, Atahualpa 2017?	Establecer la relación entre la Actitud al Cambio Organizacional y el Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Juan Alberto Padrón, Atahualpa 2017	La Actitud al Cambio Organizacional se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Padrón, Atahualpa 2017	Actitud al Cambio Organizacional	Actitud de Cinismo ante el Cambio	Actitud de oposición y de cinismo ante el cambio	Cuestionario escala de actitudes ante el Cambio Organizacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Personas que fingen estar de acuerdo con cambios	
					Procesos de cambio no planificados	
¿Cuál es la relación entre la Actitud al Cambio Organizacional y la Dirección y Estímulo de la Excelencia en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017?	Identificar la relación entre la Actitud al Cambio Organizacional y la Dirección y Estímulo de la Excelencia en los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017	La Actitud al Cambio Organizacional se relaciona positiva y significativamente con la Dirección y Estímulo de la Excelencia de los docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón, Atahualpa 2017	Creencias de Temor	Actitud negativa ante el cambio		
				Temor a la pérdida de posición y salario		
				Temor a la pérdida de control de la competencia		
			Actitud favorable al cambio	Creencias y comportamientos positivos		

Anexo 3: Matriz de ítems

Variable: Actitud al cambio organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Actitud al cambio organizacional	Para Elías (2009) la actitud hacia el cambio organizacional desde el punto de vista de un empleado generalmente es de forma positiva o negativa, según el juicio evaluativo de un cambio implementado por iniciativa de su organización; por ello mismo se enfatiza que las actitudes hacia el cambio son un componente clave de si una organización esfuerzos de cambio son exitosos o no (García Rubiano, Rojas, & Díaz, 2011, pág. 125).	Los tres factores presentados reflejan algunos fenómenos asociados al cambio organizacional tal y como se describe en la literatura (Bovey y Hede, 2001; George y Jones, 2001; Valley y Thompson, 1998; Schiemann, 1995). El primer factor, Actitud de Cinismo ante el Cambio refleja clara-mente una actitud de oposición y de cinismo ante el cambio, el segundo factor, Creencias de Temor describe también una actitud negativa ante el cambio y el tercer factor, Actitud favorable al Cambio, engloba las creencias y comportamientos positivos frente a los cambios organizacionales (Rabelo Neiva, Ros García, & Torres Da Paz, 2004, pág. 14).	Actitud de oposición y de cinismo ante el cambio	1. Con el cambio, esta institución educativa perderá su lado humano 2. Las personas que trabajan en la institución educativa desarrollan mecanismos para no cambiar
			Personas que fingen estar de acuerdo con cambios	3. Las personas que trabajan en la institución educativa suelen negar que el cambio vaya a efectuarse 4. La institución educativa no ofrece las condiciones para que las personas se adapten a los cambios
			Procesos de cambio no planificados	5. En ésta institución educativa, los procesos de cambio suelen restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra. 6. Las personas que

				<p>trabajan en la institución educativa suelen fingir que están haciendo el trabajo de forma distinta</p> <p>7. Los cambios en esta institución educativa generalmente se quedan al nivel de discurso, no ocurren de hecho</p> <p>8. Los cambios generan caos en la institución educativa pues no se sabe que hacer</p>
			<p>Actitud negativa ante el cambio.</p>	<p>9. Las presiones hacia los cambios en esta institución educativa generan insatisfacción en las personas</p> <p>10. Las personas que trabajan en la institución educativa y que perdieron posición en función del cambio generalmente se oponen al proceso</p> <p>11. En los procesos de cambio, el temor a perder genera</p>

			<p>Temor a la pérdida de posición y salario.</p>	<p>resistencia en las personas que trabajan en la institución educativa</p> <p>12. En los procesos de cambio, las personas que trabajan en la institución educativa temen perder su empleo</p>
			<p>Temor a la pérdida de control de la competencia</p>	<p>13. Las personas que trabajan en la institución educativa reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales</p> <p>14. Las personas que trabajan en la institución educativa y que están desde hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazadas por el cambio</p>
			<p>Creencias y comportamientos positivos.</p>	<p>15. Los cambios en esta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores</p> <p>16. Las personas más jóvenes que trabajan en la</p>

			<p>Necesidad de un conocimiento</p>	<p>institución educativa se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio.</p> <p>17. Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar ésta institución educativa</p>
			<p>Oportunidades para el crecimiento</p>	<p>18. Los cambios en esta institución educativa generan oportunidades para el crecimiento personal.</p> <p>19. Las personas de la institución educativa aceptan el cambio en cuanto se enteran que pueden ganar con él.</p> <p>20. Los trabajadores de la institución educativa creen que pueden realizar cambios en el ambiente institucional.</p>

Anexo 3: Matriz de ítems

Variable: Compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Compromiso organizacional	Según <u>Schormerherm</u> (2007) es "el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones. Su conocimiento permite comprender mejor el ambiente laboral en relación con las interacciones de los trabajadores, el desarrollo de su proyección y ascenso laboral haciendo un escenario más dinámico, complejo y desafiante en cada momento temporal"	Según Kinicki & Kreither (2003) "los tres elementos importantes básicos de análisis del comportamiento organizacional son los individuos, grupos y organizaciones. El estudio considera tres dimensiones del compromiso organizacional: a) Dirección y estímulo de la excelencia; b) Trabajo en equipo y solución de conflictos y c) Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo".	Entendimiento de trabajo	1. El/la Rector/a se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo
			Distribución del trabajo	2. La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada
			Metas de trabajo	3. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo.
				4. Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente
				5. No existe claridad en las funciones que cada uno debe desempeñar
				6. Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones

				<p>7. A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen</p> <p>8. Nosotros conocemos las metas de nuestra área</p>
			Organización del trabajo	<p>9. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo</p> <p>10. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras</p>
			Competencia laboral	<p>11. Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda</p>
			Adopción de soluciones	<p>12. Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo</p>
			Toma de decisiones	<p>13. El ambiente que se respira en esta institución es tenso</p>

			Ambiente laboral	14. Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo
			Satisfacción	15. Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa este y sus resultados 16. Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo 17. En esta institución se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo 18. Aquí se critica a la gente con facilidad 19. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica 20. La mayor parte de los docentes de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico

Anexo 4: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	No.	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
					SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
<p>Actitud al cambio organizacional</p> <p>Para (Gupta y Govindajaran, 1984; Hambrick y Finklestein, 1987) la actitud al cambio organizacional es el nivel de equilibrio que desean los individuos en sus interacciones con el ambiente, y que se expresan a través de cierta intolerancia a la ambigüedad ya que el cambio requiere que los individuos se muevan de algo</p>	<p>Actitud de cinismo ante el cambio</p> <p>Refleja claramente una actitud de oposición y de cinismo ante el cambio. Se refleja claramente en una actitud de oposición y de cinismo ante el cambio, comprende las cogniciones de que el cambio no ocurre de hecho, que los objetivos del cambio no se concretan en plazo, que las personas suelen fingir que están de acuerdo con</p>	<p>Actitud de oposición y de cinismo ante el cambio</p> <p>Personas que fingen estar de acuerdo con cambios</p>	1	Con el cambio, esta institución educativa perderá su lado humano														
				Las personas que trabajan en la institución educativa desarrollan mecanismos para no cambiar														
				Las personas que trabajan en la institución educativa suelen negar que el cambio vaya a efectuarse														
				La institución educativa no ofrece las condiciones para que las personas se adapten a los cambios														
				En ésta institución educativa, los procesos de cambio suelen restringir el acceso a las informaciones para														

Liliana Espinoza Salazar
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	No.	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
					SIE MP RE	A V E C E S	N U N C A	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM S		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Compromiso organizacional Según Schormerherm (2007) es "el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones. Su conocimiento permite comprender mejor el ambiente laboral en relación con las interacciones de los trabajadores, el desarrollo de su proyección y ascenso laboral haciendo un escenario más dinámico,	Dirección y estímulo de la excelencia Según Kinicki & Kreither (2003) "los tres elementos importantes de análisis del comportamiento organizacional son los individuos, grupos y organizaciones. El estudio considera tres dimensiones del compromiso organizacional: a) Dirección y estímulo de la excelencia; b)	Entendimiento de trabajo Distribución del trabajo Metas de trabajo	1	El/la Rector/a se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo												
			2	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada												
			3	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo.												
			4	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente												
			5	No existe claridad en las funciones que cada uno debe desempeñar												
			6	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones												

complejo y desafiante en cada momento temporal".	Trabajo en equipo y solución de conflictos y c) Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo".		7	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen																
			8	Nosotros conocemos las metas de nuestra área																
	Trabajo en equipo y solución de conflictos	Organización del trabajo	9	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo																
		Competencia laboral	10	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras																
		Adopción de soluciones		11	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda															
			12	Cuando tenemos un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo																
		Responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo	Toma de decisiones	13	El ambiente que se respira en esta institución es tenso															
				14	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo															
	15			Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa																

			este y sus resultados														
		Ambiente laboral	16 Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo														
		Ambiente laboral	17 En esta institución se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo														
		Ambiente laboral	18 Aquí se critica a la gente con facilidad														
		Satisfacción	19 Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica														
		Satisfacción	20 La mayor parte de los docentes de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico														

Liliana Espinoza Salazar
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6: BASE DE DATOS
VARIABLE: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

No. Ítems No. Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4
16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
17	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón

BASE DE DATOS
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

No. Ítems No. Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Juan Alberto Panchana Padrón

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VERA SUÁREZ, MARIVITA DE JESÚS

INFORME TITULADO:

*"ACTIVO AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA, ATAHUALPA 2014."*

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: *17 FEBRERO 2019*

NOTA O MENCIÓN: *POR UNANIMIDAD*



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Acta de originalidad de Turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Edwin Martín García Ramírez, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en docentes en una unidad educativa, Atahualpa 2017” de la estudiante Marianita de Jesús Vera Suárez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de febrero de 2020


.....
Dr. Edwin Martín García Ramírez

DNI: 16675139



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del porcentaje Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. At the top, the document title is "Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en docentes en una unidad educativa, Atahualpa 2017". The similarity percentage is prominently shown as 24%. Below this, a list of sources is provided, each with a corresponding number and percentage:

Source	Percentage
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3 www.acof.edu.co Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6 www.repositorioacade... Fuente de Internet	<1 %
7 creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %

The main document content includes the following text, with some parts highlighted in red:

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

“Actitud al cambio organizacional y compromiso organizacional en docentes en una unidad educativa, Atahualpa 2017”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
B^a Vera Suárez, Marianita de Jesús (0000-0001-9153-4005)

ASESORA:

At the bottom of the interface, it shows "Página: 1 de 33" and "Número de palabras: 6942". The system tray at the bottom right indicates the date and time as "10:11 a.m. 21/02/2020".

Dictamen de sustentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller VERA SUAREZ MARIANITA, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA, ATAHUALPA, 2017

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Alinear a APA (tablas / figuras / citas / referencias)
limpiar Gramaticalmente documentos
Hacer Análisis a su tabla correlacion General
Ajusta Discusión a Resultados correlaciones

Piura, 17 de febrero de 2019


DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER

DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE



Autorización de publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo MARIANITA DE JESÚS VERA SUÁREZ identificado con DNI N° 0905689311 egresado del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ACTIVOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA JUAN ALBERTO FANCHANA FABRÓN, ARAHUALPA 2017."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 0905689311



FECHA: 14 de FEBRERO del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------