



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

**Actitud al cambio organizacional y práctica docente en una Unidad Educativa
Mundial, Guayaquil, 2018**

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

AUTOR:

Br. Carlos Luis Álvarez Vásquez (ORCID: 0000-0002-9891-8383)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi familia, gracias a sus consejos y apoyo en esta etapa de mi vida, por ser la fuente de mi inspiración, por ser mi armadura en mis batallas, por ser fuente inagotable de paciencia, por enseñarme a valorar lo poco o mucho que la vida nos da, gracias infinitas a mis hermanas por ser la luz de mi vida.

Agradecimiento

A los profesores del Programa de Maestría en
Administración de la Educación 2018.

A mis compañeros y amigos.

A mi asesora Dra. Espinoza Salazar, Liliana
Ivonne, por su paciencia y sabiduría.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 15:00PM del día 29 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Actitud al cambio organizacional y práctica docente en una Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller ALVAREZ VASQUEZ, CARLOS LUIS

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


Por mayoría


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

Piura, 29 de octubre de 2019


DR. ABANTO VELEZ WALTER IVÁN
PRESIDENTE




DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LITIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo Bachiller Álvarez Vásquez Carlos Luis, estudiante de maestría del Programa de **Maestría en administración de la educación** de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0928873744 con la tesis titulada “Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”.

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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), 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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, Enero, 2019.



Carlos Luis Álvarez Vásquez

C.I. 0928873744

ÍNDICE

CARÁTULA	1
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MÉTODO	16
2.1 Diseño de investigación.....	16
2.2 Variables, operacionalización	16
2.3 Población y muestra	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	21
2.5 Métodos de análisis de datos	23
2.6 Aspectos éticos.....	23
III RESULTADOS	24
IV DISCUSIÓN.....	28
V CONCLUSIONES	31
VI RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	20
Tabla 2 Muestra	20
Tabla 7 Relación de actitud del cambio organizacional con práctica docente	24
Tabla 8 Relación de la dimensión actitud ante el cambio con práctica docente	25
Tabla 9 Relación de la dimensión actitud desfavorable al cambio con práctica docente.	26
Tabla 10 Relación de la dimensión actitud favorable al cambio	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la actitud al cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

En esta investigación se planteó la hipótesis que confirmaba que la actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018. La población de estudio fue de 44 docentes que laboran permanentemente en la Unidad Educativa Mundial, el estudio es tipo correlacional asociativa porque es concluyente tiene como prioridad obtener evidencia de la relación causa y efecto de la problemática, en esta investigación se utilizó el método de la encuesta se validaron dos cuestionarios de los cuales sus respuestas están representadas en escala ordinal, con los coeficientes de 0,00000 para la variable actitud del cambio organizacional y 0,0000 para la variable práctica docente. Para el análisis y procesamiento de la información se empleó el software de SPSS, el producto final se presentó a través de tablas de consistencia y los estadísticos rho y Sig.

Los resultados del estudio se correlacionan, en la tabla 7 se interpreta que los valores rho 0, 588; y el valor de significación (sig.) es 0.002, obtenidos acepta la correlación significativa. De tal manera hemos comprobado y concluido en esta investigación, que la actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Palabras claves: Actitud favorable al cambio, práctica docente, cambio organizacional

ABSTRACT

The present research work entitled "Attitude to organizational change and Teaching Practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018", aimed to determine the influence of the attitude to organizational change and Teaching Practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018.

In this research, the hypothesis that the attitude of organizational change directly influences the teaching practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018 was raised. The study population was 44 teachers who work permanently in the World Educational Unit, the study is associative correlational type because it is conclusive has as a priority to obtain evidence of the cause and effect relationship of the problem, in this research the survey method was used, two questionnaires were validated whose answers are represented in ordinal scale, with the coefficients of 0.00000 for the attitude variable of organizational change and 0.0000 for the teaching practice variable. For the analysis and processing of the information, the SPSS software was used, the final product was presented through consistency tables and the rho and Sig statistics.

The results of the study are correlated, in table 7 it is interpreted that the values rho 0, 588; and the value of significance (sig.) is 0.002, obtained accepts the significant correlation. In this way we have verified and concluded in this research, that the attitude of organizational change directly influences the teaching practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018.

Keywords: Attitude favorable to change, teaching practice, organizational change

I INTRODUCCIÓN

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según Garbanzo (2015) Las instituciones educativas están en una etapa de cambios institucional debido a que día a día la sociedad existe nuevos requerimientos, esta disposición da la facultad a las instituciones de renovarse de manera permanente a través del tiempo, pero existen ciertos criterios que restringen el trabajo docente y por esta razón el cambio organizacional, al no tener un plan estratégico de renovación de las prácticas, a nivel de la organización y la docencia se ven sumergidas en un medio rutinario y decadente, también existen los docente que se resiste a los cambios.

MGarbanzo-Vargas (2016) indica que las organizaciones no son las que manifiestan determinados comportamientos, sino los individuos que la conforman sean estos individual o grupal, ellos intervienen de manera diversa y actúan de diferente y distintos dependiendo del medio que se desenvuelven, también va depender de la misma organización. Estas instituciones no trabajan por eventualidad el éxito que llegan a tener es debido a su dedicación dirección y constancia, trabajan en conjunto como células sociales que son estimulados por el medio sea este interno o externo.

Apaza (2018) Manifiesta que en la actualidad el nexo que ejerce el trabajo de los docentes y los materiales tecnológicos nos permiten apreciar cómo al pasar del tiempo la comunidad y la sociedad tienen un nuevo concepto y nuevas apreciaciones de la realidad. Por esta razón es predominante y necesario que los docentes estén siendo capacitados continuamente que sean críticos que se preparen y estudien, e intervengan con sus alumnos, en un contexto para explicar e impartir los procesos educativos, para que estos sean efectivo y se logre una comunicación eficaz.

Apaza (2018) También nos manifiesta y recalca que el desempeño docente es la base que congrega los procesos de aprendizaje del sistema educativo, esta se basa en una línea de conducción que requiere y exige la preparación científica, pedagógica y didáctica para tener herramientas y contar con protocolos educativos que ayuden a la enseñanza-aprendizaje.

Es indispensable investigar la relación que existe entre la actitud al cambio organizacional y la práctica docente, ya que debemos fomentar el cambio en nuestras instituciones educativas para tener un desempeño docente de calidad, incentivar a la transformación de la educación con una visión de cambio y actitud para mejorar las planificaciones y organización de la institución.

TRABAJOS PREVIOS

CONTEXTO INTERNACIONAL

Roa (2018) En su trabajo de investigación de Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores, en la universidad de Atacama-Chile, con el objetivo de analizar la relación entre la actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. Se empleó una táctica asociativa de tipo transversal de diseño de grupos naturales y la escala de actitudes hacia el cambio (EAC), la escala de la resistencia al cambio (ERC); y una encuesta para recabar datos sociodemográficos. Intervinieron 251 trabajadores, lo que dio como resultado que una actitud es favorable hacia el cambio organizacional, en un nivel medio moderado de resistencia, se obtuvieron diferencias significativas en las puntuaciones de la ERC y la EAC en función de la faena laboral. La jerarquía laboral origina un efecto moderado de los factores que se asocian a la responsabilidad y la actitud de cinismo al cambio, en relación a la edad, los trabajadores mayores de 51 años puntúan más bajo que los rangos menores en la dimensión actitud de temor hacia el cambio.

López (2013) Realizo una investigación sobre la resistencia ante el cambio en las organizaciones modernas, en la universidad Tecnológica de Pereira en Colombia, donde se estima que el desarrollo de cambio se origina con el cambio personal, y como estas instituciones facultan estos procedimientos para la implementación de nuevos instrumentos y protocolos para el personal, se debe entender los cambios que experimentan los individuos que constantemente son sometidos al cambio, ya que se debe fomentar criterios y reducir barreras que obstaculicen su aceptación, este estudio concluyo, que las instituciones están en constante movimiento y es dinámico, y que esta sugiere una alta capacidad de transformación y de supervivencia, que se debe enfrentan a los cambios que hay en su entorno, de esta forma se podrá sobrevivir y competir, para adaptarse a los cambio rápido y eficazmente.

De la formación presentada se ha tomado como referencia los Cambios que se generan en el personal a través de los cambios de conducta que se sugieran en dichos programas, de tal manera se sugiere la aplicación de programas de capacitación del ambiente organizacional, a los docentes ya que aquí se manifiesta su comportamiento, para ello se debe evaluar la conducta de cada individuo. De entender cómo la actividad puede facilitar o no el proceso de cambio.

De este trabajo investigativo se tomó el marco teórico de la actitud ante el cambio, la adaptación al cambio, la resistencia al cambio, y nos hace meditar sobre las actitudes, estas deben ser delimitadas con una percepción evaluativa, general y duradera.

García B. (2008) En su investigación de Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión que tuvo como objetivo comprende los sucesos que han aparecidos mediante la interacción del docente y estudiantes. En este estudio no se limita al concepto de docencia ni a los procesos educativos que se dan en el lugar dentro del salón de clases, donde se incluyen la intervención pedagógica que sucede previamente y después del desarrollo interactivo en el aula. En este trabajo se describen tres dimensiones para determinar la práctica educativa de los docentes: 1) el pensamiento didáctico del profesor y la planificación de la enseñanza; 2) la interacción educativa dentro del aula; y 3) la reflexión sobre los resultados alcanzados. La correlación de estas tres dimensiones es interdependiente, ya que cada una afecta y es afectada por las otras, por este motivo se las aborda de forma integral, en este estudio se propone programas de mejoramiento de la labor docente.

El prototipo descrito busca recuperar los resultados de la investigación de la práctica educativa e integra una postura de la evaluación de la docencia, en la que es imprescindible vincular la evaluación y sus diversas dimensiones con el crecimiento profesional del docente, se desarrolló criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación que se vincularon a las diversas categorías de conocimiento, actuación y eficacia que fueron presentado en este modelo, también se lo comparo con diferentes contextos institucionales y sociales. Este modelo simboliza una oportunidad de innovar las maneras tradicionales de la evaluación de la docencia, mediante el trabajo reflexivo de los profesores, mediante su acción docente.

De este trabajo investigativo se tomó los aspectos teóricos relacionados con el desempeño docente, también se consideró aspectos fundamentales como los instrumentos que utilizaron para mejorar nuestro trabajo de investigación.

CONTEXTO NACIONAL

Hoy en día las organizaciones enfrentan ciertas problemáticas, derivadas de las diferentes conductas humanas, este comportamiento organizacional, se relaciona con diversos ámbitos en donde los individuos se desempeñan, Cantos (2017) indica que la importancia que supone la comprensión del comportamiento organizacional en la determinación de la eficacia, debe traducirse en la creación de un ambiente adecuado de trabajo, con relaciones interpersonales de calidad, una excelente comunicación y liderazgo, que beneficie a los clientes internos y externos de la organización y se materialice en la consecución de los fines y el cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

Cantos (2017) en su estudio realizado a docentes de varias unidades académicas de la provincia de Carchi, en el cual 85% de los docentes comprenden cuando su jefe está tratando de guiar sus esfuerzos de trabajo y consideran que existe la oportunidad para ser promovidos, mientras que 71% piensa que las tareas complicadas, no están con incentivos que motiven a los docentes a solucionarlas y sus consecuencias tienen un impacto directo en el desempeño laboral.

Se entiende de sobre medida que dentro del contexto general de las instituciones educativas no existe un buen clima organizacional, el cual se desestabiliza al momento que tratar introducir cambios o reformas.

CONTEXTO LOCAL

Buri (2016) realizó un estudio en el cual buscaba identificar el nivel de la cultura organizacional de la Unidad Educativa Emanuel, para lo cual través de una encuesta realizó midió la cultura organizacional de la Unidad Educativa, para la obtención de la información realizó 35 encuestas individuales a todo el personal, los resultados reflejaron la necesidad de un mejor desenvolvimiento organizacional adecuado, en donde la eficiencia y eficacia sea la principal fuente de éxito

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

VARIABLE: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Moreno (2018) El cambio en la organización es un cambio lineal y generalmente es la solución a micro cambios que se dan en las estructuras, esto porque el entorno es evolutivo, es un proceso que involucra a toda la organización y se ayuda en las ciencias del desarrollo humano. Para este autor, el cambio organizacional presenta las siguientes características, el Enfoque Organizacional macro. Con la finalidad de asegurar que todas las partes del sistema estén coordinadas para que la institución en su totalidad responda a la variación.

Ortega (2015) Los cambios organizacionales se manifiestan debido a las exigencias de terminar con la mediocridad que existe en las instituciones, con todos estos cambios se asegura un campo laborar más beneficioso, entre estos aspectos destacamos los cambios que se dan en el desarrollo del proyecto, ya que son entes de resistencia para terminar con la simetría de las instituciones, por esta razón, los procesos de cambios que se dan en las asociaciones deben plantearse modelos que ya han sido establecidos en otros planteles para asegurar un cambio efectivo.

Salgado J. (2018) El cambio organizacional les exige: “un impulso, estudiantil o físico provoca inquietud, ansiedad, miedos, desconfianza y sensación de peligro”. Las actividades de resistencia al mismo se han circunscrito al conflicto ineludible que tiene lugar entre la cabeza de la organización y los integrantes de la misma, los cuales finalmente tienen la finalidad final de llevarlo a cabo.

DIMENSIÓN: ACTITUD ANTE EL CAMBIO

Herreras (2015) Ante el cambio organizacional, los sujetos expresan diferentes posturas, las que estarán directamente relacionadas a las prácticas propias de cada uno. Considerando que las actitudes son las evaluaciones individuales que realiza cada individuo sobre el objeto de la posición; las actitudes influyen sobre la forma en que piensan y actúan las personas, para el presente estudio, se consideran tres dimensiones de las actitudes: Actitud ante el cambio, actitud desfavorable al cambio, actitud favorable al cambio.

Salgado J. , (2018) La aceptación se la considerada como una postura propicia, estará relacionada con las dimensiones cognitivas y axiológicas de los individuos, favorecería la implementación del modelo en las organizaciones. Los estudios demuestran que las personas con mayor tendencia a la aprobación de la variación, resuelven más fácilmente las del entorno laboral, generalmente, poseen mayores niveles de conformidad personal y destreza blandas más adaptativas. Asimismo, es sabido que las actitudes de aceptación, impactan sobre el bienestar del trabajador durante el proceso de cambio y que la apertura al cambio organizacional, también está relacionada con altos niveles de inteligencia emocional.

Balarezo, (2014) Se entiende por cinismo, la visión pesimista que tienen los trabajadores sobre la implementación exitosa del cambio organizacional; la percepción de desconfianza frente a las capacidades de las jefaturas y de los agentes del cambio. El cinismo constituye un modo de expresar impotencia, desesperanza, pesimismo las que actúan como un refuerzo positivo para sostener dicha actitud en el tiempo.

Miñano (2018) establece las siguientes causas, Aspectos de estructura que deben poseer su origen en diferentes modelos, paradigmas, y de correlaciones sociales en fracciones de observación que mantienen diversas ideas que son contradictorias al cambio de paradigma, del confort económico, requisitos de la sociedad, y condiciones sanitarias.

Ávila (2014) Las creencias y doctrinas religiosas establecen diversas circunstancias que se resisten al cambio, el fatalismo es otro factor determinante de la resistencia, ya que posee sus orígenes culturales ya que se basan en creencia, que la persona tiene arraigadas desde muy pequeños las cuales definen su dirección a las cuales están predestinadas, por tal motivo no aceptan el cambio de manera efectiva.

Conde J. (2014) otro factor es el etnocentrismo cultural, ayuda al cambio en dos sentidos, en primer lugar tenemos el agente de movimiento, cuyo origen viene de una cultura que cambia constantemente por esta razón se la debe considerar como inmejorable, pero este factor puede causar sin querer una actitud de resistencia a los factores de movimiento y su entorno donde se desarrolla el sistema.

López (2013) Los aspectos de orden social, se tienen de la cooperación del conjunto de individuos, debido a que los compromisos que se establecen son mutuos, recíprocos e interdependientes, se puede originar resistencia cuando los movimientos o cambios que

aumentan el individualismo, tienen expectativas por el cambio de modelo, estos deben ser compartidas en todos los grupos, ya que determinan el comportamiento del individuo y intervienen en su conducta de tal manera su influencia en el grupo es compacto, por esta razón el desafío que tiene el cambio en el grupo será más activo.

DIMENSIÓN: ACTITUD DESFAVORABLE AL CAMBIO.

Herrera (2018) La actitud desfavorable al cambio descrita por Lewin menciona que las energías que buscan mantener el statu quo y está referida a la fuerza que aparece de forma innata y que se opone a la introducción de conductas en las organizaciones, Cualquier intento de cambio, incluso si este pueda ser mejorado a las personas, encontrará fortaleza. Según Romeo (1999), la resistencia es una reacción de los individuos que buscan mantener las conductas conocidas y escapar de lo desconocido.

Rodrigues (2013) esta actitud puede presentarse de forma despejada e inmediata, cuando los trabajadores se quejan y ponen trabas en el trabajo directamente; o de forma cambiante, donde se acumulan los sentimientos de retroceso y pueden manifestarse de manera intempestiva, ante la cual se debe tener precaución ya que pueden tener serias derivaciones a futuro, el mismo autor considera que la actitud desfavorable al cambio, no como una oposición al cambio, sino que se relaciona con lo que no quieren perder las personas, para estos autores la resistencia no será necesariamente negativa, consideran que la apatía, la falta de participación y compromiso es lo peor.

López (2013) La actitud desfavorable al cambio organizacional comprende un papel indispensable en la variación, en la actualidad el modelo cultural no es fácil de cambiar, y puede que sea un factor muy fuerte de quitar y es la fuente principal de resistencia, un factor que prevalece de la cultura organizacional que es eficaz es la flexibilidad que se obtiene de las oportunidades y limitaciones de los procesos que están sometidos, debido a estos cambios que se dan algunas instituciones se limitan a mantener sus status por que no cuentan con os recursos para hacerlos.

Moreno (2015) El cambio exige capital, tiempo e individuos capacitados, también se requiere convenios inter organizacionales, de manera general estos pactos que se dan entre instituciones dictan obligaciones entre los individuos, estos a su vez se pueden limitar en sus conductas, de tal manera limitan las opciones de cambio, otro factor es la inercia de grupo, en las diferentes equipos los cuales perciben la realidad, este motivo puede

convertirse en fuente de resistencia, debido a que los individuos ya tiene formado una conducta a seguir que es muy complicada de cambiarla.

López (2013) la conducta de los individuos es una amenaza latente ya que se establecen relaciones de liderazgo en las organizaciones, estos tienen apoyo e influencias obtenidas con la experiencia y con el pasar de los años, debido a esta situación de cambio, la organización está amenazada, al observar que se puede perder todo el proceso que ya se adquirió, lo cual se convierte en una barrera de cambio, amenazando la estabilidad.

Balarezo (2014) Los cambios en los modelos organizacionales se ven amenazados por la pericia de los individuos, los valores, hábitos, y maneras de razonar, estos factores que se originan en los individuos del grupo se ven reflejados en la adaptación del proceso en la adaptación interna, ya que puede crear muros, que determinan condiciones arraigadas en los integrantes del mismo.

Herrera (2015) En la búsqueda de los hábitos, se entiende por la capacidad Predisposición y grado que tienen los individuos el que las personas prefieren la una determinada labor, o procedimientos sean estos ambientes claros y observables los cuales requerirán menos trascendencia de cambio, ya que estos serán provisionales.

En la reacción emocional, nos referimos a la sensación de extravió y de control que tienen los individuos sobre la situación de movimiento, puede expresarse en la molestia y pérdida de entusiasmo, lo que genera una respuesta sentimental de incomodidad y ansiedad al enfrentarse a las variaciones.

Ortega (2015) Para vencer la oposición al cambio Robbins, menciono seis tácticas que deben utilizarse como métodos de movimiento las cuales tratan a la oposición, y de las cuales mencionaremos para destacar cada una, tenemos a la facilidad y el soporte que tienen las organización, estas se caracterizan como un conjunto de esfuerzos que ayudan a disminuir la oposición, se establece el empleo de asesorías, capacitación y terapias, en nuevas competencias, este proceso tiene un valor muy significativo monetariamente hablando y lleva mucho tiempo para su ejecución.

DIMENSIÓN: ACTITUD FAVORABLE AL CAMBIO

Miñano (2018) indica “por lo general los trabajador perciben los cambios organizacionales de manera favorable, cuando sienten que es una oportunidad para crecer y desarrollar su capacidades además que mejora sus recursos económicos, también se ven incentivados al ver que van perfeccionándose para obtener un mejor desempeño en la institución, si logra incentivar bien a los trabajadores este se comprometerá más al trabajo, ya que al identificar los cambios en la institución tendrá una mejor visión, y se podrá evaluar los cambios, proyección y desarrollo del cambio mediante el desempeño de los trabajadores”.

Murillo (2017) expone que “Para realizar un cambio eficaz se debe trabajar con los líderes ya que ellos garantizan los resultados, se les considera como un punto clave para el éxito del cambio organizacional. Estos cambio que han sido planeado con anterioridad para mejorar las instituciones tiene la finalidad de certificar los resultado deseado, esto incorpora movilizar estructuras y procesos para disminuir al máximo la incertidumbre.”

Herrera (2015) Sin embargo, una verdadera gestión de cambio no tiene que desarrollarse a espaldas de los valores que forman la piedra angular del desenvolvimiento desarrollo, que se verá reflejado con ganancias para la institución, ya que los cambios siempre deben empezar en interior de los individuos para que sea delegado a la institución. Antes de mencionar los valores tenemos que tener una visión clara de gestión de cambio, ya en ella se instauraran dichos valores, de tal manera, debemos saber que es una herramienta para terminar con este hábito que no nos deja alcanzar la visión y misión de la institución.

Apaza (2018) indica que ese hábito, se forma únicamente del conocimiento o conciencia de las habilidades prácticas y de las actitudes que obtenga el individuo, vale recalcar que, así como la misión y la visión son representativos y constan como los pilares sobre los cuales se sujeta una institución, los valores tienen que ser un componente muy relevante en la gestión de cambio, ya esto representa el comportamiento social que es aprobado por la organización.

Cardenas (2015) dice que la perspectiva en valores, considera un cambio cultural en la estructura de la organización que afectivamente repercute de forma directa en los resultados y las estrategias básicas que nos llevan a realizar actividades cotidianas de los

trabajadores. Es indiscutible que en una gestión de valores, que también se incline por la pro actividad, esta ofrece a sus servidores la oportunidad de escoger y seleccionar la respuesta ante cualquier estímulo, permitiendo así la armonía de lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace. (Pág. 41).

Pérez (2017) indica que en la aceptación existen diversos tipos de reacciones que son acompañadas de un apoyo pasivo que por lo general ocurre cuando el proletariado participa y cooperan de manera activa, pero no toman la iniciativa por sí mismos ya que consideran que el cambio es irrefutable y que sus puestos de trabajo van a depender de su capacidad de cambio, pero por el contrario, también existe el apoyo activo este ocurre cuando el grupo de la institución decide participar activamente en la conducta que aumenta muy progresivamente las estadísticas de realización del cambio.

VARIABLE: PRÁCTICA DOCENTE

Chapilliquen (2018) expresa que es toda intervención educativa que posibilita el desarrollo de actividades de aprendizaje, en las cuales se logra eficacia los objetivos formativos previstos, teniendo en cuenta esta definición podemos decir que se la considera como una buena práctica docente aquella que nos permitirá el alcance de los objetivos definidos, la eficacia viene, a su vez, relacionada en la manera de realizar intervenciones educativas, y el desarrollo de actividades de aprendizaje, que aluden, las metodologías que han sido escogidas para tener coherencia con la EDCG.

Hernandez (2015) indica que “Por su relativo grado de sucesión en el contexto del quehacer docente, vamos a analizar con un grado de profundidad la relación de la teoría y la práctica en la transformación permanente del profesorado. Ya que podemos decir que uno de los objetivos primordiales de la formación docente es la interacción coherente entre la teoría y la práctica. Mediante el proceso de formación tenemos que aprender teorías que nos apoyaran a mejorar nuestra práctica docente, esta se da con un habitual enfoque de la teoría a la práctica, a veces esta relación no funciona”.

Rodrigues (2013) detalla que “Las tácticas para dar clases se comenzaron a desarrollar desde que la educación se basó en el alumno como un individuo que aprende, se comenzaron a estudiar estrategias táctica que debe implementar los docentes en el desarrollo de sus clases, también se comenzó a investigar de las estrategias de aprendizaje que son utilizadas por los estudiantes. La enseñanza y el aprendizaje siempre van de la

mano, esto quiere decir que las estrategias que se ejecutan para la instrucción van incidir en los aprendizajes, teniendo en cuenta que cada estudiante tienen sus formas diversas de aprender”.

Entonces entendemos que el práctica docente, es la medida entre lo que la institución desea y lo que los docentes hacen, ya que es el personal docente son los que desarrollan y dirigen las actividades escolares, obvio que con la ayuda y guía del director, gracias a esta vinculación el docente logrará un buen desempeño.

DIMENSIÓN: DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Arias (2017) indica que “En esta dimensión se aportara a la identificación de las formas en que se estructuran los individuos en la sociedad educativa, al mantener un adecuado control de la institución. La dimensión nos da un ambiente adecuado en los sistemas de análisis en lo que tiene que con funciones referidas de la apariencia que forman la organización en las unidades educativas, evidenciando adecuado estilo educativo que funcione”.

Esta dimensión nos ayuda a fomentar, fomentar y estimar el incremento de destrezas y la idoneidad que presentan, individuales y de grupo, para que la unidad educativa se extienda y que se desempeñe de la mejor manera, de tal manera que sea competente y flexible, lo que le permitirá realizar adecuaciones y cambios ante las demandas y las variaciones del entorno social. Para lograr este desarrollo se debe tener en cuenta las políticas de las unidades educativas que se basan en convicciones y valores en lo que se basa la institución.

Vázquez M. (2015) indica que es el papel que fomenta el docente frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, aquí intervienen métodos y estrategias mediante los cuales se concreta este proceso. De esta manera el trabajo del docente es de orientar, coordinar y facilitar los aprendizajes del alumno, ya que es el puente entre el conocimiento y el alumno.

DIMENSIÓN: DIMENSIÓN INTERPERSONAL

Jaramillo (2013) expone que ésta dimensión presenta distintas perspectivas y propósitos sobre el trabajo educativo institucional, esta dimensión atiende a la actuación individual y colectiva de los profesores. La reflexión gira en torno a la siguiente premisa: ningún docente trabaja solo, pues cualquiera de ellos labora en un espacio colectivo, que constantemente lo pone en la necesidad de asentir o disentir respecto a las decisiones, acciones y proyectos de los demás.

Manifiesta Asto (2018) que la práctica docente se fundamenta con las diversas maneras, cualidades y destreza que posee un docente para impartir una clase, aquí se pone en manifiesto las habilidades que posee para innovar al cambio y manejo de personas las tareas, comunicación y autogestión”. Esta relación donde interactúan, los alumnos, docentes, directores, padres de familia cobra mucha importancia, ya que siempre existen cambios, por esta razón es necesario, estar al tanto de las innovaciones.

Apaza Vadillo y Klingler, (2018) indican que estas relaciones entre los autores de la institución se hacen fuerte construyendo, un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro del establecimiento educativo, desarrollando, habilidades docentes como incluyentes de conocimiento, que son aptitudes y rasgos de la conductas, por esta razón debe esta dimensión, del clima institucional, y de las dimensiones de participación interna y de las maneras de comunicación , en esto tipos de conflictos que surgen y la manera de resolverlos, el modelo de entendimiento que se da en la institución educativa y el grado de eficacia en los diferentes aspectos a las relaciones que se mantienen en la misma.

Cardenas, (2015) insiste que las relaciones interpersonales son las diversas formas que utiliza el docente para lograr un desempeño óptimo laboral y favorable, para lograr un clima laboral agradable. Estas relaciones se entienden como un patrón de conducta, ya que se refieren que las estrategias pueden entenderse como pautas de conductas que nos faculta planificar actos y medios coordinados para alcanzar un logro educativo.

Arias (2017) explica que esta dimensión se manifiestan en diversas actividades con el fin de encaminar a la labor educativa de los estudiantes, Finalmente, es indispensable estudiar la repercusión que contiene el clima escolar en la distribución de los distintos

miembros de la unidad educativa, como los son: los docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes.

DIMENSIÓN: DIMENSIÓN DE DIDÁCTICA

Vázquez M. (2015) Se refiere al papel que desempeña el docente frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, donde intervienen los métodos y estrategias a través de los cuales se concretiza este proceso. En este sentido el rol del profesor es de orientar, coordinar y facilitar los aprendizajes del alumno”.

Rodriguez (2013) explica que esta dimensión hace referencia al trabajo del docente como un ente que, mediante procesos de enseñanza, facilita, orienta, guía, a sus estudiantes, Esto quiere decir que, el docente puede combinar los recursos de aprendizaje, estas técnicas se desarrollan a partir del manejo adecuado de los instrumentos de trabajo.

Vázquez M. (2015) indica que es indispensable que tenga capacidad mental para discernir acerca de la información presentada por los directivos o cualquier miembro de la institución educativa, debe establecer solidad relaciones con el directivo, con otros compañeros docentes, y demás miembros de la institución, debe saber combinar todas sus destrezas y planificar todas sus actividades, deberá utilizar recursos tecnológicos.

Remuzgo (2017) Comenta que por el contrario las competencias técnicas “se limitan a los conocimientos básicos y concentrados así como a las habilidades y destrezas que aseguran el ejercicio profesional idóneo”, este autor sostiene que las habilidades técnicas, se limitan al ejercicio docente, pero sin tener ninguna necesidad de actualización o perfeccionamiento, también menciona que el docente solo tiene que limitarse al uso de los recursos pedagógicos mínimos para que el estudiante aprenda.

Aranda (2016) Describe la capacidad de lograr, razonar e interpretar la información y determinar relaciones entre ella, establecen su habilidad mental para armonizar una gran variedad de intereses y actividades. Esto quiere decir que tiene la capacidad para el pensamiento abstracto, de analizar grandes cantidades de información y establecer conexiones entre los datos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida la actitud al cambio organizacional se relaciona con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida la actitud ante el cambio organizacional se relaciona con la Práctica Docente?
- ¿Cuál es la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente?
- ¿De qué manera se relaciona la actitud favorable al cambio en la práctica docente?

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El cambio organizacional es uno de los ejes fundamentales que se debe trabajar para lograr un buen ambiente de trabajo y a su vez lograr que la unidad educativa funcione de manera eficiente, por tal motivo el presente trabajo pretende causar un precedente al contribuir al desarrollo del conocimiento acerca, “Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”, fundamentándose que un buen clima organizacional es la base práctica para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en la formación de los estudiantes, así mismo el presente estudio brinda un aporte teórico que nos van a permitir conocer la actitud al cambio organizacional y práctica docente en la Unidad Educativa Mundial.

Los resultados obtenidos permitirán conocer las relaciones e influencias entre ambas variables, al mismo tiempo permitirá proponer cambios en el trabajo pedagógico de los docentes, de manera más eficiente, de manera que asuman el reto de trabajar cada vez mas enfocados a la calidad y éxito de la institución, favoreciendo el mejor desempeño docente.

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Una mejor actitud al cambio organizacional, refleja una mejora en la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

- Existe una relación significativa ante la actitud al cambio organizacional y la práctica docente.
- Existe relación entre la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.
- Existe una relación entre actitud favorable al cambio con la práctica docente.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la actitud al cambio organizacional en la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la actitud ante el cambio organizacional con la Práctica Docente.
- Determinar la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.
- Establecer la relación entre una actitud favorable al cambio con la práctica docente.

II MÉTODO

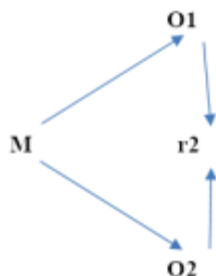
2.1 Diseño de investigación

Este trabajo bibliográfico es correlacional asociativa. Porque es concluyente tiene como prioridad obtener evidencia de la relación causa y efecto de la problemática a tratar, nos permite identificar cuál de las variables y aquellos factores que serán manipulados para causar un efecto, nos ayuda a comprender cuál de las variables son efectos o variables dependientes, o aquellos factores que serán medidos para comparar los cambios en los efectos.

Sí mismo es transversal, ya que se reúnen datos en un determinado tiempo y su único propósito es explicar las variables y examinar su aparición y relación en un momento.

En esta investigación se va a medir las variables actitud ante el cambio organizacional y desempeño docente, con sus correspondientes dimensiones, también se someterán a relacionarse tales variables, con el objetivo de establecer funciones significativa entre estas.

Esquema del diseño de investigación.



M: 25 docentes de la Unidad Educativa Mundial

O1: Variable 1: Actitud al cambio organizacional

O2: Variable 2: Práctica docente

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Actitud al cambio organizacional

Dimensiones: Actitud al cambio organizacional

Actitud ante cambio

Actitud desfavorable al cambio.

Actitud favorable cambio

Variable 2: Práctica docente

Dimensiones: Práctica docente

Institucional

Interpersonal

Didáctica

2.2.2 Operacionalización

Matriz de operacionalización: Actitud al cambio organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	El cambio organizacional es la estrategia que hace referencia a la necesidad de un cambio para el mejor desempeño administrativo, social y técnico. Para lograr estos cambios se necesita tener una buena planeación, es decir, tener identificado los problemas y errores, la gestión del cambio no consiste en implantar nuevos modelos de gestión que a la postre resultan ser solamente teorías pasajeras, más bien consiste en aprovechar los cambios del entorno. (Herrera, 2015)	La actitud al cambio organizacional, son las posturas de los individuos ante determinados cambios, en su forma de pensar actuar, ante una modificación que se da en su entorno laboral e innovación de la organización, la que se operativiza mediante un cuestionario de 48 ítems distribuidos según las siguientes dimensiones: Actitud ante el cambio 10 ítems. Actitud desfavorable cambio 25 ítems. Actitud favorable al cambio 13 ítems. Mediante la escala ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo, (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Totalmente de acuerdo, (5) Aplicada a 25 docentes de la Unidad Educativa Mundial.	Actitud ante el cambio En la actitud al cambio organizacional, los individuos expresan diferentes posturas, las que estarán directamente relacionadas a las prácticas propias de cada uno. Considerando que las actitudes son las evaluaciones individuales que realiza cada individuo sobre el objeto de la posición. (Garbanzo, 2015) Actitud desfavorable al cambio. Es la manifestación de actitudes de desorientación y pánico hacia lo nuevo, hacia los cambios que pudieran variar su estatus quo en la institución. Sienten temor a perder su fuente de trabajo, tal vez a perder las prerrogativas que les ofrece el puesto, temor al fracaso porque les conduciría a perder su trabajo. La incertidumbre económica relacionada a la inseguridad de sus competencias laborales. Se evalúan a través del trabajo en equipo, aceptación, conocimiento de la organización. (Herrera, 2015)	Pensamiento crítico de la situación. Conciencia de cambio. Incertidumbre al cambio. Identificación de la necesidad del cambio. Actitud negativa ante el cambio. Actitud de oposición al cambio. Temor a la pérdida de posición y salario. Temor a la incertidumbre. Temor a la pérdida de control de la competencia. Temor a los malentendidos, fantasías y presiones.	cuestionario
	DIMENSIONES				
	Actitud ante el cambio				
	Actitud desfavorable cambio				
Actitud favorable al cambio					

Actitud favorable al cambio	Creencias y comportamientos positivos.
El trabajador percibe como favorable los cambios organizacionales, porque sienten que es una oportunidad de desarrollar y mejorar sus recursos económicos, también porque se perfeccionan para obtener un alto nivel de desempeño en la organización. Será un trabajador comprometido e identificado con los cambios en la institución. Se evalúan a través de la cultura de cambio, gestión del cambio y proyección y desarrollo del cambio. (Miñano, 2018)”	Beneficios aportados. Necesidad de un conocimiento. Oportunidades para el crecimiento. Compromiso de los trabajadores.

Fuente: Unidad Educativa Mundial
Elaboración propia

Matriz de operacionalización: Práctica Docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	
PRÁCTICA DOCENTE	La práctica docente es un objeto de estudio complejo, una praxis social, objetiva y adecuada en la que se relacionan los conceptos, apreciaciones y accionar de los principales agentes implicados en el proceso de enseñanza y aprendizaje: maestro y alumno, así como los aspectos administrativos, político-institucionales, y normativos que cada institución y país delimitan respecto a la función del maestro. (Ortiz, 2013)	Es toda intervención educativa que posibilita el desarrollo de actividades de aprendizaje, en las cuales se logra eficacia los objetivos formativos previstos, la que se operativiza mediante un cuestionario de 31 ítems distribuidos según las siguientes dimensiones: Dimensión institucional 9 ítems. Dimensión interpersonal 8 ítems. Dimensión de didáctica 14 ítems. Mediante la escala ordinal Nunca (1)	Dimensión institucional En esta dimensión se identifica los modelos de organización de los miembros de la comunidad educativa y su relación con el desempeño óptimo de la institución educativa. Este parámetro ofrece un medio para la sistematización y permite la comparación de acciones que estructuran cada aspecto del funcionamiento institucional. Esta dimensión permite fomentar e impulsar el desarrollo de habilidades y actitudes individuales y grupales (Arias, 2017) Dimensión interpersonal Esta dimensión presenta distintas perspectivas y propósitos sobre el trabajo educativo institucional, esta dimensión atiende a la actuación individual y colectiva de los profesores, ningún docente trabaja solo, pues cualquiera de ellos labora en un espacio colectivo, que constantemente lo pone en la necesidad de asentir o disentir respecto a las decisiones, acciones y proyectos de los demás. (Jaramillo, 2013)	Liderazgo Normas Cultura Organizacional	cuestionario	
	DIMENSIONES	Casi nunca (2)	Dimensión de didáctica Se refiere al papel que desempeña el docente frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, donde intervienen los métodos y estrategias a través de los cuales se concretiza este proceso. En este sentido el rol del profesor es de orientar, coordinar y facilitar los aprendizajes del alumno". Es el puente entre el conocimiento y el alumno, por lo cual constantemente debe de reflexionar sobre sus formas y maneras de enseñar y propiciar ambientes de aprendizaje óptimos. (Vázquez M. , 2015)	Métodos Técnica Coordinación		
	Dimensión institucional	A veces (3)				
	Dimensión interpersonal	Casi siempre (4)				
	Dimensión de didáctica	Siempre (5)				
		Aplicada a 25 docentes de la Unidad Educativa Mundial.				

Fuente: Unidad Educativa Mundial
Elaboración propia

2.3 Población y muestra

La población para la investigación se encuentra conformada por 44 docentes que laboran permanentemente en la Unidad Educativa Mundial, de la ciudad de Guayaquil, dentro del periodo 2018 – 2019.

Tabla 1 Población

NIVEL	No de docentes
1° básico	2
2° básico	2
3° básico	3
4° básico	3
5° básico	3
6° básico	3
7° básico	3
8° básico	4
9° básico	4
10° básico	4
1° Bachillerato	5
2° Bachillerato	4
3° Bachillerato	4
Total	44

Fuente: Unidad Educativa Mundial
Elaboración propia

Para seleccionar la muestra se aplicaron como criterios de inclusión: antigüedad de trabajo mayor a 1 año, mínimo 2 años de egresado.

Tabla 2 Muestra

NIVEL	No de docentes
8° básico	4
9° básico	4
10° básico	4
1° Bachillerato	5
2° Bachillerato	4
3° Bachillerato	4
Total	25

Fuente: Unidad Educativa Mundial
Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica

La escala para medir actitudes, es una técnica de la dimensión de la cantidad de una característica que se la denomina actitud hacia algo y adquirida de un conjunto de individuos.

Su propósito es la medición de asuntos complejos o sensibles, que posibilitan a las variables que se interpreten por un puntaje, nuestro estudio considera pertinente la técnica de la escala que es coherente con el nivel de opinión que se espera recoger por parte de los docentes participantes, esta técnica es la encuesta.

Hernández e. a., (2014) dieron a conocer que “las investigaciones de resolución son indagaciones no experimentales transversales o transaccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que ciertas veces tienen las mismas intenciones de unos u otros esquemas y a veces de ambos”.

2.4.2 Instrumentos

Dentro del presente trabajo de investigación se utiliza como instrumento la Escala Likert, es una escala que se la utiliza constantemente para determinar actitudes, porque se fundamentan en la innovación de un conjunto de enunciados en el que los integrantes tienen que manifestar si están de acuerdo o en desacuerdo.

Cuestionario sobre actitud al cambio organizacional

Este instrumento, ha sido estandarizado, se adapta a las necesidades del investigador, mediante el cual se va medir el empleo de la evaluación formativa de las dimensiones: Actitud ante cambio, Actitud desfavorable al cambio, Actitud favorable cambio mediante 48 ítems, los cuales se valoraron con la escala de Likert, mediante las alternativas, Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo, está presente investigación admite tres niveles, eficiente, poco eficiente, deficiente.

De acuerdo con Hernández e. a., (2014) la confiabilidad tiene como objetivo medir las herramientas usadas en diversas escalas, esta apreciación de la confiabilidad se puede dar acabo de diversas formas.

Cuestionario sobre práctica docente

Este instrumento, ha sido estandarizado, se adapta a las necesidades del investigador, mediante el cual se va medir la capacidad del docente en desempeño laborar en la institución educativas sobre las dimensiones Institucional, Interpersonal, Didáctica con 31 ítems, los cuales se valoraron con la escala de Likert, mediante las alternativas, Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre, está presente investigación admite tres niveles, eficiente, poco eficiente, deficiente.

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

La medición del instrumento debe de reunir dos requisitos indispensables que son, confiabilidad y validez.

La validez menciona a un elemento de medición, para cumplir con la validez de la Escala de actitudes ante el cambio organizacional, preliminarmente se aplicó en un estudio piloto a 25 docentes de la unidad educativa Mundial con una duración de 15 minutos. Estadísticamente se cumplió con el análisis factorial exploratoria y confirmatoria con el uso del modelado por ecuaciones estructurales.

En cuanto a la escala para evaluar la práctica docente de la Unidad Educativa Mundial, el formato preliminar se lo aplico a un grupo piloto, donde se revisó el contenido y redacción de los reactivos que conforman la escala. Los reactivos también fueron revisados por una experta quien modifico los reactivos confusos.

La confiabilidad de un cuestionario se describe a las resistencias de la valoración que se obtiene de las mismas personas, en el momento que se le comprueba en diferentes ocasiones pero con los mismos cuestionarios.

2.4.4 confiabilidad

En el estudio de la confiabilidad de la Escala de actitud al cambio organizacional , el análisis alfa de Crombach reporta que los coeficientes fueron 0,22 para la dimensión

Actitud ante cambio , 0,91 Actitud desfavorable al cambio y 0,77 para la dimensión actitud favorable al cambio lo que se interpreta que la escala resulta muy confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

De acuerdo con esta etapa se deben procesar los datos durante el trabajo de campo con el fin de visualizar los resultados a través de los cuales se realizarán los estudios y comparaciones dependiendo de los objetivos e hipótesis o preguntas de la investigación”.

La distribución de frecuencias es un conjunto de datos en posiciones que nos enseñan las cifras de observaciones de cada categoría. El estudio reporta los datos descriptivos a través de tablas de resultados. Se utilizará para complementar la comprensión de los resultados las gráficas de barras o pay, que son maneras variadas de interpretar los datos en una investigación elaborados a través del software SPSS.

La existencia de relación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación, el estudio utiliza la correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

En la discusión de los resultados es uno de los principales hallazgos del estudio, y la explicación de las teorías, la comparación de los resultados a través de las evidencias respectivas para cada conclusión, en esta perspectiva la investigación confronta los resultados encontrados con el resultado de los trabajos citados, los antecedentes de estudio y las teorías que forman parte del marco teórico.

2.6 Aspectos éticos

El investigador explicará a los docentes de la unidad educativa los objetivos de la investigación y el carácter voluntario de su participación. Se garantizará la confidencialidad de los datos recogidos, los beneficios y su derecho a abandonar el estudio en cualquier momento. En esta fase de campo se cumplirá en aclarar verbalmente las dudas. Posteriormente obtenido el consentimiento en forma escrita por parte de los docentes participantes se procederá a la aplicación de los instrumentos descritos.

III RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación de la actitud al cambio organizacional en la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Tabla 3 Relación de actitud del cambio organizacional con práctica docente

				Práctica docente
			Coeficiente de correlación	,588**
Rho de Spearman	de cambio organizacional	Actitud al	Sig. (bilateral)	,002
			N	24

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 manifiesta que el valor de correlación de Spearman (Rho) es de 0,588 (Relación positiva media), el valor de significación (sig.) Es 0,002 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), estos datos proporcionados de las tablas nos indica que existe una relación significativa entre la actitud del cambio organizacional con la práctica docente, que coherentemente es aceptada la hipótesis de investigación: La actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre la actitud ante el cambio organizacional con la Práctica Docente.

Tabla 4 Relación de la dimensión actitud ante el cambio con práctica docente

		Dimensión Actitud ante el cambio	
Rho de Spearman	de Práctica docente	Coefficiente de correlación	,473*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 manifiesta que el valor de correlación de Spearman (Rho) es de 0,473 (Relación positiva media), el valor de significación (sig.) Es 0,002 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), estos datos proporcionados de las tablas nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión ante el cambio de actitud con la práctica docente, que coherentemente es aceptada la hipótesis específica de investigación: Existe una relación significativa ante la actitud al cambio organizacional y la práctica docente

Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar, esto contribuye a un buen desempeño su laborar, que cumple con los parámetros establecidos en el aula de clase que es sistemático y metódico en el desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.

Tabla 5 Relación de la dimensión actitud desfavorable al cambio con práctica docente.

		Dimensión	
		Actitud	Desfavorable al cambio
Rho de Spearman	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,028
		Sig. (bilateral)	,898
		N	24

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 manifiesta que el valor de correlación de Spearman (Rho) es de 0,028 (Relación positiva media), el valor de significación (sig.) Es 0,898 mayor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), estos datos proporcionados de las tablas nos indica que no existe una relación significativa entre la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente, que coherentemente no es aceptada la hipótesis de investigación con lo cual podemos decir que: No existe relación entre la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.

Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar, esto contribuye a un buen desempeño su laborar, que cumple con los parámetros establecidos en el aula de clase que es sistemático y metódico en el desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

Objetivo Específico 3

Establecer la relación entre una actitud favorable al cambio con la práctica docente.

Tabla 6 Relación de la dimensión actitud favorable al cambio

		Dimensión Actitud favorable al cambio	
Rho	de	Coefficiente de	,327
Spearman	Práctica docente	correlación	
		Sig. (bilateral)	,019
		N	24

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 manifiesta que el valor de correlación de Spearman (Rho) es de 0,327(Relación positiva media), el valor de significación (sig.)Es 0,019 menor a 0,05(valor de significación establecido por la investigación), estos datos proporcionados de las tablas nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión actitud favorable al cambio con la práctica docente, que es coherentemente aceptada la hipótesis de investigación: Existe una relación entre actitud favorable al cambio con la práctica docente.

Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar, esto contribuye a un buen desempeño su laborar, que cumple con los parámetros establecidos en el aula de clase que es sistemático y metódico en el desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

IV DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general: Determinar la influencia de la actitud al cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018. Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es un grupo de propiedades, atributos, que son parcialmente permanentes de un entorno laboral satisfactorio, donde son percibidas, sentidas por otros individuos que forman la institución y que interviene en su conducta. De manera que un cambio en el clima o actitud organizacional puede provocar tanto beneficios como complicaciones. (Boza, 2010) indica que las creencias del profesorado influyen en la valoración positiva que se hace de los procesos y recursos con los que cuenta, al mismo tiempo permite la mejor integración de las TICs, lo cual se corrobora con los resultados obtenidos, así mismo Boza indica que existe relación significativa entre las creencias del profesorado sobre el significado de las tecnologías en la educación y su cualificación. Pérdidas de ascensos, Así, podemos suponer que la capacitación del profesorado facilita la creación de una opinión sobre las tecnologías en la institución y la actitud organizacional. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, los docentes se encuentran satisfechos con la actitud al cambio organizacional, desarrollan nuevos mecanismos y responden al medio circundante de buena manera, adaptándose a los procesos de cambios que se dan en la institución.

En relación al objetivo 1: Determinar la actitud ante el cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018,

(Coscollola, 2013) indica que Las actividades habituales del docente están centradas en la actividad del profesorado (exposiciones magistrales, realización de ejercicios, correcciones y visualización de información de Internet). Después, se realizan en menor proporción actividades centradas en el alumnado. Sobre esta temática, existe un desafío educativo importante de migrar (de una concepción de currículo disciplinar centrada en el docente, el libro de texto y orientada a la repetición de información predefinida) hacia una noción más integrada del conocimiento, centrada en el alumnado y en los medios y recursos disponibles en la sociedad actual. Si bien el cambio que se busca implementar siempre supone mejoras, se debe ejercer variaciones sutiles pero constantes para llegar al

punto que se desea, según los datos recogidos del estudio, los docentes están dispuestos a los cambios que se den en la institución, tienen una postura de compromiso para cumplir y mejorar los protocolos de organización que se den en su entorno laboral, la misma cantidad de docentes califica en el nivel eficiente en la variable práctica docente, ya que estiman que cuentan con las condiciones adecuadas para producir cambios satisfactorios en la unidad educativa, para cumplir con los objetivos y que se concreten dentro del plazo establecido.

En relación con el objetivo 2: Determinar la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

(Nieves, 1999) Indica que en actividades intracátedra, se evidenció que los docentes presentan un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como orientador de los estudiantes, usualmente su acción es moderadamente deficiente. De igual manera la interacción interpersonal no siempre es la mejor, por motivos laborales muchas veces fingen su accionar y no se muestran transparentes ante los compañeros. Como contraparte podemos evidenciar que las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir, al realizar su trabajo de forma distinta, o suelen decir que el cambio no ha ocurrido, a esto se le suma los cambios de comportamiento dentro de esta institución son muy lentos, los docentes que laboran en la institución que pierden su posición, en función al cambio generalmente se oponen al proceso, el mismo porcentaje de docente califica en nivel eficiente en la variable práctica docente, ya que estiman que cuentan con las condiciones adecuadas para producir cambios satisfactorios en la unidad educativa.

En relación con el objetivo 3: Establecer una actitud favorable al cambio en la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

(Catalán, 2009) indica que los profesores con una actitud muy positiva hacia la evaluación de desempeño se autoevalúan mejor que los profesores con una actitud muy negativa, aunque esta relación no se encuentra cuando se calcula un coeficiente de correlación entre ambas variables. La autoevaluaciones es esencial para mantener una buena práctica docente y mantener la calidad de las clases, por tanto los cambios en la institución educativa son importantes, ya que aportan beneficios a los trabajadores, se

implican más y tienen mayor receptivos a los cambios en las instituciones, entienden que estos procesos se dan para el beneficio de toda la institución, toman conciencia de que la mayoría de sus compañeros de trabajo apoyan los cambios en la organización. (De Vicente, 2002) sugiere desarrollar intervenciones periódicas que mejoren la disposición de los profesores a involucrarse en el sistema de evaluación del desempeño docente, lo cual requiere de la generación de condiciones de confianza y apoyo, lo que no significa que el docente pierda protagonismo sino que, por el contrario, se sienta reconocido como profesional y se le conceda el tiempo y los espacios para reflexionar en torno a su quehacer. En el estudio realizado el 100% de los participantes se mostraron muy abiertos al cambio y mostraron una actitud positiva al cambio, entendiendo que con los cambios se busca establecer mejoras.

V CONCLUSIONES

1. La dimensión Actitud al cambio organizacional se relaciona con la práctica docente lo cual se afirma en la tabla 7 obteniendo un valor p de 0,002 siendo menor a 0,05, en base a ello se relaciona directamente.
2. La dimensión Actitud ante el cambio se relaciona directamente con la dimensión práctica docente, lo que se evidencia en la tabla 8 visualizando un valor p de 0,002 siendo menor a 0,05, en base a ello se relaciona directamente.
3. La dimensión Actitud Desfavorable al cambio no se relaciona con la práctica docente, lo cual se afirma en la tabla 9 en la cual se observa un valor p de 0,898 que se mayor a 0,05, en base a ello no se relaciona directamente.
4. La dimensión actitud favorable al cambio se relaciona a la práctica docente, visualizando la tabla 10, visualizando un valor p de 0,019 siendo menor a 0,05, en base a ello se relaciona directamente.

VI RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, implementar un proceso de cambio organizacional que debe tomar en cuenta, la tendencia de resistirse al cambio, se debe crear un medio accesible a todos los docentes, y desarrollar en cada uno de ellos una actitud abierta al cambio.
- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, impulsar un ambiente que posibilite admitir, buenas iniciativas y desechar las actitudes negativas al cambio organizacional.
- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, realizar talleres para fomentar a docentes que sean gestores del cambio, se debe desarrollar estrategias de adaptabilidad al cambio, para reducir actitudes de oposición al cambio organizacional en las instituciones.
- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, que se impartan proyectos que gestionen el cambio organizacional, e implementar grupos de docentes que desarrollen y participen en la generación de estrategias del cambio.
- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, fomenten programas de difusión del cambio organizacional, para que los docentes formen parte de todos los procesos y en todas las etapas del cambio, si desarrollan nuevas competencias, habilidades y fortalezas, estarán motivados a participar de manera activa en el proceso de cambio, para disminuir la resistencia al cambio.

REFERENCIAS

- Apaza, A. (2018). Las herramientas tecnológicas y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel N° 15 de la provincia de Huarochirí-2014. Piura : Universidad Cesar Vallejo .
- Aranda, M. (2016). Estudio psicosocial del voluntariado: influencia de la edad en la intención de permanencia, conductas de ciudadanía y otros resultados. UNED.
- Arias, L. (2017). “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas”. Lima: Uniersidad Inca Garcilaso de la Vega .
- Asto, C. (2018). Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016. Arequipa : universidad Nacional de San Agustin.
- Ávila, I. (2014). Actitudes hacia el cambio organizacional y gestión de conflictos en directores de IIEE públicas de San Juan de Lurigancho-Lima, año 2014. Piura : Universidad Cesar Vallejo.
- Balarezo, B. (2014). “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.”. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato .
- Boza, M. (2011). El Paradigma Socio-Crítico. Obtenido de http://innomente.blogspot.com/2011/05/el-paradigma-socio-critico_19.html
- Camue, A. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. Cofin Habana, 11(2), 136-152.
- Cardenas, H. (2015). Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria la Molina. . Lima : Universidad Naional de Educacion Enrique Guzman Y Valle .

- Chapilliquen, A. (2018). Gestión educativa en la práctica docente de la I.E. Fé y Alegría N° 37, San Juan de Lurigancho 2017. Lima : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman del Valle.
- Chávez, C. (2016). “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios” . Lima : Universidad del Pacífico .
- Cisneros, P. (15 de 01 de 2016). El proceso de cambio organizacional, cómo gestionarlo. Obtenido de <https://blog.i-ead.com/2016/01/15/el-proceso-de-cambio-organizacional-como-gestionarlo/>
- Conde, J. (2014). La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Conde, J. L. (2014). La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014. Lurín: Universidad Cesar Vallejo .
- Gamez, A. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Lima : Universidad Nacional Enrique Guzman Valle.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. San José: Universidad de Costa Rica .
- García, B. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa , 1-15.
- García, D. (2015). Actitud al cambio socioeducativo y práctica educativa, un análisis multifactorial en población docente. Valencia : Universidad de Valencia.
- García, M. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 125-142.

- García, M. (2014). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la Ciudad de Bogotá – Colombia. Colombia : Universidad Católica de Colombia.
- Guitierrez, I. (2015). La Confianza en las Organizaciones. e_consulta .
- Hernandez, R. (2015). “Análisis de las prácticas docentes desde las creencias docentes en la Educación Superior. Toluca : Universidad Autónoma de México.
- Herrera, M. (2015). Funcionamiento del equipo directivo y su influencia en la actitud al cambio organizacional en las instituciones educativas públicas del Asentamiento Humano Tacalá, Piura, 2015. Piura : Universidad César Vallejo.
- Jaramillo, C. (2013). Propuesta Metodológica para trabajar los consejos de reflexión docente. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- López, M. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia Et Technica*, 149/157.
- Mantilla, W. (2006). Modelos y teorías en las organizaciones . *Hallazgos - Revista de Investigaciones*, 43-58.
- Martínez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *RA XIMHA*, 12(6), 123-134.
- MGarbanzo-Vargas, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion*, 40 (1), 67-87.
- Miñano, R. (2018). Estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la institución educativa “César Vallejo” de Santiago de Chuco, 2017. Piura : Universidad César Vallejo.
- Montana, A. (2015). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. caso empresa sector financiero. Bogotá : Universidad del Rosario.
- Montealegre, J. (2014). Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional. *REV. INNOVAR.*, 17(29), 49/69.

- Montoya, M. (2013). Papel del profesor en las condiciones actuales de la práctica docente en nivel secundaria en México. Atizapán: Universidad Tecvirtual.
- Moreno, A. (2018). Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega .
- Murillo, G. (2017). Cambio institucional y organizacional, perspectivas teóricas. Cali: Universidad del Valle.
- Naranjo, D. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Quito: Universidad Central del Ecuador .
- Nunez, D. (2014). Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la Misericordia. Barranquilla : Universidad de la Costa .
- Ortega, M. (2015). La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de “alto de la alianza” – Tacna, en el año 2013. Tacna : Universidad Nacional Jorge Basadre Groshman .
- Ortiz, T. d. (2013). La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. Sinéctica, 41, 2-18.
- Pérez, L. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. Ing. Industrial, 38(3), 323-332.
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellin : Universidad de Medellin .
- Ramírez, R. (2017). Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017. . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Remuzgo, A. (2017). clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima - 2011. Peru : Universidad Cesar Vallejo .
- Rios, P. (2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y suaplicabilidad en la gestión empresarial. Almeria : Universidad de Almeria .

- Roa, J. S. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores. *Revista de Psicología V*, 36(1), 105- 134.
- Rodrigues, R. (2013). El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua. Barcelona: UNIVERSITAT DE BARCELONA.
- Romero, J. (2013). Sobre el cambio organizacional Una revisión bibliográfica. *innovar*, 23(50), 35/52.
- Romero, V. (2018). actitud positiva frente al cambio organizacional . *El nuevo dia* .
- Roux, D. (2015). En la actualidad el proceso de DO es quizá el vehículo ideal para lograr los cambios intencionados,. *Revista Congreso Universidad Felix Valera.*, 11(3), 5.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *liber*, 13(13), 71-78.
- Salgado, J. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores. *Revista de Psicología*, 105,134.
- Sancho, J. (2014). Aprender a ser docente en un mundo en cambio. Barcelona : Universitat de Barcelona .
- Saravia, E. (2015). Actitudes de cinismo, de temores y decepción ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, 20-31.
- Vásquez, O. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica*. *Entramado*, 12(1), 66-80.
- Vázquez, M. (2015). la autoevaluación de la práctica docente la autoevaluación de la práctica docente . Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Vázquez, S. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 79-97.

ANEXOS

Anexo 1 Acta aprobación originalidad tesis

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

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA MUNDIAL, GUAYAQUIL, 2018" del estudiante Carlos Luis Álvarez Vásquez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16%** 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, 02 de abril de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

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

Anexo 2 Porcentaje de similitud

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DOCENTE EN UNA
ENTIDAD EDUCATIVA MUNDIAL, GUAYAQUIL, 2018.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE:
Magister en Administración de la Educación

AUTOR:
Dr Carlos Luis Alvarez Yáñez (DNI: 0980-0902-9891-8383)

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Summary of matches) panel shows a total similarity score of **16%**. Below this, a list of matches is provided:

Match ID	Match Description	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	13%
2	reproducido en esta página de Internet	1%
3	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	<1%
4	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	<1%
5	publicado en Internet	<1%
6	www.cadajournal.cl	<1%

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the system clock at 10:11 AM on 2/26/2020.

CAPTURA DE PANTALLA TURNITIN 16% REALIZADA POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC



Anexo 4 Versión Final del Trabajo de Investigación



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:

Álvarez Vásquez, Carlos Luis

INFORME TITULADO:

"Actitud al cambio organizacional y práctica docente en una Unidad Educativa
Mundial, Guayaquil, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

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

Anexo 5: Instrumento de la variable (X)

ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado/a colega

A continuación se presenta una escala que describe un listado de comportamientos e ideas que las personas pueden experimentar en un proceso de cambios dentro de la institución educativa, pensando en esos procesos lea con atención cada frase e informe el grado de acuerdo con todas las afirmaciones encerrando en un círculo el grado de opinión que más lo represente.

Se le solicita responder la escala en su totalidad, sea lo más sincero(a) posible, no hay respuesta buena ni mala. La información suministrada por usted, es completamente confidencial, no es necesario escribir su nombre.

Para dar sus respuestas utilice la siguiente categoría:

1	2	3	4	5
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Actitud ante cambio					
	Con el cambio, esta institución educativa perderá su lado humano.					
	Las personas que trabajan en la institución educativa desarrollan mecanismos para no cambiar.					
	En ésta institución educativa los diversos intentos de cambio siguen resultando no satisfactorios.					
	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.					
	Las personas que trabajan en la institución educativa se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio					
	En ésta institución educativa, los procesos de cambio suelen restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.					
	En ésta institución educativa los distintos intentos de cambio siguen resultando no satisfactorios					
	No permitir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo, es común en esta institución educativa					
0	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir que están de acuerdo con los cambios, pero en realidad no permiten que se los implanten.					
	Actitud desfavorable al cambio					

1	Fingir que ha habido cambio es una característica de las personas de ésta institución educativa					
2	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir que están haciendo el trabajo de forma distinta.					
3	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.					
4	Las personas que trabajan en la institución educativa asumen el nuevo discurso para defenderse de los cambios.					
5	Los cambios en esta institución educativa generalmente se quedan al nivel de discurso, no ocurren de hecho					
6	Los cambios de comportamiento dentro de esta institución educativa son siempre muy lentos.					
7	Es muy difícil cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta institución educativa					
8	Cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta institución educativa es muy difícil.					
9	Las personas que trabajan en la institución educativa demoran en adaptarse a los nuevos elementos introducidos por el cambio					
0	No dedicarse a tratar con los procesos de cambio es una práctica común en ésta institución educativa.					
1	Los cambios generan caos en la institución educativa pues no se sabe qué hacer.					
2	Es común en la institución educativa cambiar continuamente de dirección sin dar continuidad a lo que ya se hizo.					
3	Esta institución educativa no planifica los procesos de cambio, simplemente ocurren.					
4	Dejar que el tiempo se encargue de la adaptación de las personas a lo nuevo es una práctica común en esta institución educativa.					
5	Las presiones hacia los cambios en esta institución educativa generan insatisfacción en las personas.					
6	Las personas que trabajan en la institución educativa y que perdieron posición en función del cambio generalmente se oponen al proceso.					
7	En los procesos de cambio, el temor a perder genera resistencia en las personas que trabajan en la institución educativa					
8	En los procesos de cambio, las personas que trabajan en la institución educativa temen perder su empleo.					
9	Las personas que trabajan en la institución educativa reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales.					
0	Las personas que trabajan en la institución educativa y que están desde hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazadas por el cambio.					
1	Las personas que trabajan en la institución educativa se sienten temerosas por la incertidumbre generada ante la nueva manera de trabajar.					
2	La descentralización del poder genera temor en las personas que trabajan en la institución educativa porque hay sentimiento de pérdida de control y de competencia.					
	La falta de información sobre los procesos de cambio genera					

3	malentendidos en la institución educativa					
4	La falta de información sobre los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en las personas que trabajan en la institución educativa					
5	La divulgación de información sobre los procesos de cambio genera conflictos en la institución educativa					
6	Actitud favorable al cambio. Los cambios en esta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.					
7	Las personas que trabajan en la institución educativa y que están más implicadas son las más favorables al cambio.					
8	Las personas más jóvenes que trabajan en la institución educativa se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio.					
9	Las personas que trabajan en la institución educativa dicen que la organización será mejor con los procesos de cambio.					
0	Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar ésta institución educativa					
1	Los cambios en ésta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.					
2	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.					
3	Los cambios en esta institución educativa generan oportunidades para el crecimiento personal.					
4	El cambio genera oportunidad para los trabajadores de la institución educativa que sepan aprovecharse de él.					
5	Las personas de la institución educativa aceptan el cambio en cuanto se enteran que pueden ganar con él.					
6	Los trabajadores de la institución educativa se dan cuenta de que la mayoría de sus compañeros de trabajo apoyan los cambios en la organización.					
7	Los trabajadores de la institución educativa creen que pueden realizar cambios en el ambiente institucional.					
8	Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar.					

Anexo 6: Ficha técnica de la variable (X)

Instrumento

Variable 1: Actitud al cambio organizacional

FICHA TÉCNICA DE Actitud al cambio organizacional

- 1. NOMBRE** : Escala para medir Actitud al cambio organizacional.
- 2. AUTORES** : Herrera Zeta,
Martha
- 3. FECHA** : 2015
- 4. ADAPTACIÓN** : Carlos Álvarez Vásquez
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Determinar la influencia de la actitud al cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la unidad educativa mundial.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 48

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

1. Actitud ante cambio

: 10 ítems

1,2,3,4,5,6,7,8,9 10

2. : Actitud desfavorable al cambio

11,12.13,

14,15,16,17.18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35

3.-ACTITUD FAVORABLE AL CAMBIO

36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48

13. EVALUACIÓN

• **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	DEFICIENTE
2	REGULAR
3	EFICIENTE

• **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>			
	<i>ACTITUD AL CAMBIO</i>		<i>ACTITUD DESFAVORABLE AL CAMBIO</i>	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
DEFICIENTE	1	16	1	41
REGULAR	17	33	42	83
EFICIENTE	34	50	84	125

Anexo 7: Base de datos de la variable (X)

ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL																																																	
No encues	Actitud ante cambio										Actitud desfavorable al cambio																	Actitud favorable al cambio.																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	
1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
2	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
7	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
13	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
15	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
16	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
19	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
20	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable (X)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,559	3

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ACTITUD AL CAMBIO	158,04	21,123	,745	,561	,176
ACTITUD DESFAVORABLE AL CAMBIO	97,40	7,250	,522	,527	,459
ACTITUD FAVORABLE AL CAMBIO	144,48	28,510	,193	,102	,667

Anexo 9: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (X)

TÍTULO DE LA TESIS: Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				criterios de evaluación				OBSERVACIÓN RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA TRANSICIÓN		RELACION ENTRE LA TRANSICIÓN Y EL PROFESOR			RELACION ENTRE EL PROFESOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Actitud ante el cambio	Pensamiento crítico de la situación.	Conciencia de cambio.	Con el cambio, esta institución educativa perderá su lado humano.					X	X	X	X					
			Las personas que trabajan en la institución educativa desarrollan. Mecanismos para no cambiar.					X	X	X	X					
			En ésta institución educativa los diversos intentos de cambio siguen resultando no satisfactorios.					X	X	X	X					
			Las personas que trabajan en la institución educativa suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.					X	X	X	X					
			La institución educativa no ofrece las condiciones para que las personas se adapten a los cambios.					X	X	X	X					
			Las personas que trabajan en la institución educativa se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio.					X	X	X	X					
	Incertidumbre al cambio.	Identificación de la necesidad del cambio.	En ésta institución educativa, los procesos de cambio suelen restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.					X	X	X	X					
			En ésta institución educativa los distintos intentos de cambio siguen resultando no satisfactorios					X	X	X	X					
			No permitir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo, es común en esta institución educativa.					X	X	X	X					
			Las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir que están de acuerdo con los cambios, pero en realidad no permiten que se los implanten.					X	X	X	X					
			Fingir que ha habido cambio es una característica de las personas de ésta institución educativa					X	X	X	X					
			Las personas que trabajan en la institución educativa suelen fingir que están haciendo el trabajo de forma distinta.					X	X	X	X					
Actitud desfavorable al cambio	Temor a la pérdida de posición y salario.	Las personas que trabajan en la institución educativa suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.					X	X	X	X						
		Las personas que trabajan en la institución educativa asumen el nuevo discurso para defenderse de los cambios.					X	X	X	X						

Temor a la incertidumbre.	Los cambios en esta institución educativa generalmente se quedan al nivel de discurso, no ocurren de hecho							X	X	X	X		
Temor a la pérdida de control de la competencia	Los cambios de comportamiento dentro de esta institución educativa son siempre muy lentos.							X	X	X	X		
	Es muy difícil cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta institución educativa							X	X	X	X		
Temor a los malentendidos, fantasías y presiones.	Cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta institución educativa es muy difícil.							X	X	X	X		
	Las personas que trabajan en la institución educativa demoran en adaptarse a los nuevos elementos introducidos por el cambio							X	X	X	X		
	No dedicarse a tratar con los procesos de cambio es una práctica común en ésta institución educativa.							X	X	X	X		
	Los cambios generan caos en la institución educativa pues no se sabe qué hacer.							X	X	X	X		
	Es común en la institución educativa cambiar continuamente de dirección sin dar continuidad a lo que ya se hizo.								X	X	X	X	
	Esta institución educativa no planifica los procesos de cambio, simplemente ocurren.								X	X	X	X	
	Dejar que el tiempo se encargue de la adaptación de las personas a lo nuevo es una práctica común en esta institución educativa.								X	X	X	X	
	Las presiones hacia los cambios en esta institución educativa generan insatisfacción en las personas.								X	X	X	X	
	Las personas que trabajan en la institución educativa y que perdieron posición en función del cambio generalmente se oponen al proceso								X	X	X	X	
	En los procesos de cambio, el temor a perder genera resistencia en las personas que trabajan en la institución educativa								X	X	X	X	
	En los procesos de cambio, las personas que trabajan en la institución educativa temen perder su empleo.								X	X	X	X	
	Las personas que trabajan en la institución educativa reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales.								X	X	X	X	
Las personas que trabajan en la institución educativa y que están desde hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazadas por el cambio.								X	X	X	X		

		Las personas que trabajan en la institución educativa se sienten temerosas por la incertidumbre generada ante la nueva manera de trabajar.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Actitud Favorable al cambio.	Creencias y comportamientos positivos.	Los cambios en esta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Las personas que trabajan en la institución educativa y que están más implicadas son las más favorables al cambio.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Beneficios aportados.	Las personas más jóvenes que trabajan en la institución educativa se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Las personas que trabajan en la institución educativa dicen que la organización será mejor con los procesos de cambio.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Necesidad de un conocimiento	Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar ésta institución educativa								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Los cambios en ésta institución educativa son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Oportunidades para el crecimiento.	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Los cambios en esta institución educativa generan oportunidades para el crecimiento personal.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso de los trabajadores.	El cambio generará oportunidad para los trabajadores de la institución educativa que sepan aprovecharse de él.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Las personas de la institución educativa aceptan el cambio en cuanto se enteran que pueden ganar con él.								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Los trabajadores de la institución educativa se dan cuenta de que la mayoría de sus compañeros de trabajo apoyan los cambios en la organización.									<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Los trabajadores de la institución educativa creen que pueden realizar cambios en el ambiente institucional.									<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Lic. Linda Viquegas Msc.
 Reg.: 0956378479

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 10: Instrumento de la variable (Y)

ESCALA DE PRÁCTICA DOCENTE

Estimado/a colega

A continuación se presenta una escala que describe un listado de comportamientos e ideas que las personas pueden experimentar en un proceso de cambios dentro de la institución educativa, pensando en esos procesos lea con atención cada frase e informe el grado de acuerdo con todas las afirmaciones encerrando en un círculo el grado de opinión que más lo represente.

Se le solicita responder la escala en su totalidad, sea lo más sincero(a) posible, no hay respuesta buena ni mala. La información suministrada por usted, es completamente confidencial, no es necesario escribir su nombre.

Para dar sus respuestas utilice la siguiente categoría:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
49	Institucional ¿La planificación del proyecto curricular de la Institución educativa evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?					
50	¿Se capacita continuamente los docentes?					
51	¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?					
52	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?					
53	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?					
54	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?					
55	¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?					
56	¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCIE?					
57	¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función de las actividades propuestas en el instrumento de gestión institucional					

	PAT?						
58	Dimensión interpersonal Existe adecuada relación entre el maestro y el estudiante						
59	Existe respeto entre el personal administrativo y los padres de familia						
60	Existe respeto entre el maestro y el padre de familia						
61	Existe relación maestro – maestro						
62	Existe un buen clima institucional						
63	Existe una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.						
64	Se promueve la sana convivencia en la I.E.						
65	Se Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes en la toma de decisiones con respecto al clima escolar.						
66	Didáctica Recomienda bibliografía apropiada para la materia						
67	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.						
68	Maneja estrategias de aprendizaje para atender a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades						
69	Asigna tareas, trabajos extras y hace el seguimiento respectivo.						
70	Presenta los contenidos disciplinares del área en forma clara y ordenada						
71	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados						
72	Adapta los contenidos disciplinares y teóricos a los intereses y necesidades de los estudiantes						
73	Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase						
74	Reflexiona con los estudiantes de sus logros alcanzados en clase						
75	Desarrolla sus sesiones de aprendizaje a partir de los conocimientos previos de los estudiantes.						
76	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos						
77	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales referentes a los contenidos disciplinares.						
78	Aplica la técnica de lluvia de ideas, para explorar saberes previos						
79	Utiliza ejemplos del contexto como recurso para desarrollar sus sesiones de aprendizaje						

Anexo 11: Ficha técnica de la variable (Y)

FICHA TÉCNICA DE PRACTICA DOCENTE

- 1. NOMBRE** : Escala para medir práctica docente
- 2. AUTORES** : Ana María
Chapilliquen
- 3. FECHA** : 2015
- 4. ADAPTACIÓN** : Carlos Álvarez Vásquez
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
- 6. OBJETIVO** : Determinar la influencia de la actitud al cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la unidad educativa mundial.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 48
- 12. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
- 1. institucional**
49,50,51,52,53,54,55,56,57
- 2. : interpersonal**
58,59,60,61,62,63,64,65,
- 3.-didáctica**
66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79

Anexo 12: Base de datos de la variable (Y)

No encuest	Práctica docente																														
	Institucional							Dimensión interpersonal							Didáctica																
	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79
1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
21	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
22	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
24	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Anexo 13: Estadístico de fiabilidad de la variable (Y)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados ^a	N de elementos
,105	-,145	3

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desearse comprobar las codificaciones de elemento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
Institucional	91,60	42,917	-,432	,187	,520
Interpersonal	99,76	24,273	,572	,384	-,572 ^a
Didáctica	67,20	3,500	,210	,436	-,945 ^a

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desearse comprobar las codificaciones de elemento.

Anexo 14: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable (Y)

TÍTULO DE LA TESIS: "Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
Práctica docente	Institucional	Liderazgo	¿La planificación del proyecto curricular de la Institución educativa evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?																	
			¿Se capacita continuamente los docentes?																	
			¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?																	
		Normas	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?																	
			¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?																	
		Organizacional	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?																	
			¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?																	
			¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCIE?																	
			¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función de las actividades propuestas en el instrumento de gestión institucional PAT?																	

Interpersonal	Alumnos	Existe adecuada relación entre el maestro y el estudiante								X	X	X	X			
		Docentes	Existe respeto entre el personal administrativo y los padres de familia								X	X	X	X		
			Existe respeto entre el maestro y el padre de familia								X	X	X	X		
		Padres de familia.	Existe relación maestro – maestro								X	X	X	X		
			Existe un buen clima institucional								X	X	X	X		
		Directivos	Existe una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa								X	X	X	X		
	Se promueve la sana convivencia en la I.E.									X	X	X	X			
	Se Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes en la toma de decisiones con respecto al clima escolar.									X	X	X	X			
	Didáctica	Métodos	Recomienda bibliografía apropiada para la materia								X	X	X	X		
			Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.								X	X	X	X		
		Técnica	Maneja estrategias de aprendizaje para atender a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades								X	X	X	X		
			Asigna tareas, trabajos extras y hace el seguimiento respectivo.								X	X	X	X		
		Coordinación	Presenta los contenidos disciplinares del área en forma clara y ordenada								X	X	X	X		
			Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados								X	X	X	X		
			Adapta los contenidos disciplinares y teóricos a los intereses y necesidades de los estudiantes								X	X	X	X		
			Reflexiona con los estudiantes de sus logros alcanzados en clase								X	X	X	X		
			Desarrolla sus sesiones de aprendizaje a partir de los conocimientos previos de los estudiantes.								X	X	X	X		
			Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos								X	X	X	X		
			Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales referentes a los contenidos disciplinares.								X	X	X	X		


Lic. Linda Vanegas Msc.
 Reg : 0956378479
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 15: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿En qué medida la actitud al cambio organizacional se relaciona con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018?	Determinar la relación de la actitud al cambio organizacional en la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.	La actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.	V1: Actitud al cambio organizacional	Actitud ante el cambio	Pensamiento crítico de la situación. Conciencia de cambio. Incertidumbre al cambio. Identificación de la necesidad del cambio.	Escala de actitud ante el cambio organizacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Actitud desfavorable cambio	Actitud negativa ante el cambio. Temor a la pérdida de posición y salario. Temor a la incertidumbre. Temor a la pérdida de control de la	
¿En qué medida la actitud ante el cambio organizacional se relaciona con la Práctica Docente?	Determinar la relación entre la actitud ante el cambio organizacional con la Práctica Docente.	Existe una relación significativa ante la actitud al cambio				

		organizacional y la práctica docente.			competencia. Temor a los malentendidos, fantasías y presiones.	
¿Cuál es la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente. ?	Determinar la relación de la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.	Existe relación entre la actitud desfavorable al cambio organizacional con la práctica docente.		Actitud favorable al cambio	Creencias y comportamientos positivos. Beneficios aportados. Necesidad de un conocimiento. Oportunidades para el crecimiento. Compromiso de los trabajadores.	
¿De qué manera se relaciona la actitud favorable al cambio en la práctica docente?	Establecer la relación entre una actitud favorable al cambio con la práctica docente.	Existe una relación entre actitud favorable al cambio con la práctica docente.				
¿Cuál es la influencia que ejerce la actitud al cambio	Determinar la influencia que ejerce la actitud al cambio	Existe influencia significativa de la actitud al cambio organizacional	V2: Práctica docente	Institucional	Liderazgo Normas Cultura Organizacional	Escala para evaluar la práctica docente.

organizacional en la práctica docente de la unidad Educativa Mundial Guayaquil, 2018?	organizacional en la práctica docente de la unidad Educativa Mundial Guayaquil, 2018.	en la práctica docente de la unidad Educativa Mundial Guayaquil, 2018.				
¿Cuál es la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión pedagógica, en la práctica docente.	Establecer la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión pedagógica, en la práctica docente.	Existe influencia significativa de la gestión educativa, en su dimensión gestión pedagógica, en la práctica docente.		Interpersonal	Alumnos Docentes Padres de familia. Directivos.	
¿Cuál es la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión institucional, en la práctica docente.	Establecer la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión institucional, en la práctica docente.	Existe influencia significativa de la gestión educativa, en su dimensión gestión institucional, en la práctica docente.		Didáctica	Métodos Técnica Coordinación	
¿Cuál es la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión administrativa, en la práctica docente.	Establecer la influencia que ejerce la gestión educativa, en su dimensión gestión administrativa, en la práctica docente.	Existe influencia significativa de la gestión educativa, en su dimensión gestión administrativa, en la práctica docente.				

Anexo 16: Solicitud de autorización de estudio

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO: Autorización aplicación encuesta

Sr. Ing.

Lenin Miño Garzón

Director General

Unidad Educativa Mundial

Presente.-

Álvarez Vásquez Carlos Luis, docente de la Unidad educativa Mundial, Con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada: Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la "Unidad Educativa Mundial", Guayaquil, 2018.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

/ Atentamente



(Álvarez Vásquez Carlos Luis)
Firma

UNIDAD EDUCATIVA MUNDIAL
05 NOV 2018
RECIBIDO

09 / 11 / 2018

Anexo 17: Documento de autorización del estudio



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la "Unidad Educativa Mundial", Guayaquil, 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar influencia de cambio de actitud organizacional en la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Autor: Álvarez Vásquez Carlos Luis

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, Ecuador.

Nombre del participante: Docentes de la Unidad Educativa Mundial.

Yo, MAXIMO LENIN MIÑO GARZÓN, identificado con documento de identidad N°0914824727, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:

EDUMIGAR S.A.
RUC: 0992973048001



Guayaquil, 8 de noviembre del 2018

Anexo 18: Artículo científico

Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en una Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018

Carlos Luis Álvarez Vásquez, alvarezvasquez89@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la actitud al cambio organizacional y la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018. En esta investigación se planteó la hipótesis que confirmaba que la actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018. La muestra de estudio fue de 24 docentes que laboran permanentemente en la Unidad Educativa Mundial, el estudio es tipo correlacional asociativa porque es concluyente tiene como prioridad obtener evidencia de la relación causa y efecto de la problemática, en esta investigación se utilizó el método de la encuesta se validaron dos cuestionarios de los cuales sus respuestas están representadas en escala ordinal, con los coeficientes de 0,00000 para la variable actitud del cambio organizacional y 0,0000 para la variable práctica docente. Para el análisis y procesamiento de la información se empleó el software de SPSS, el producto final se presentó a través de tablas de consistencia y los estadísticos rho y Sig. Los resultados del estudio se correlacionan, en la tabla 7 se interpreta que los valores rho 0, 588; y el valor de significación (sig.) es 0.002, obtenidos acepta la correlación significativa. De tal manera hemos comprobado y concluido en esta investigación, que la actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

Palabras claves: actitud al cambio organizacional y práctica docente.

ABSTRAC

The present research work entitled "Attitude to organizational change and Teaching Practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018", aimed to determine the influence of the attitude to organizational change and Teaching Practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018. In this research, the hypothesis that the attitude of organizational change directly influences the teaching practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018 was raised. The study population was 24 teachers who work permanently in the World Educational Unit, the study is associative correlational type because it is conclusive has as a priority to obtain evidence of the cause and effect relationship of the problem, in this research the survey method was used, two questionnaires were validated whose answers are represented in ordinal scale, with the coefficients of 0.00000 for the attitude variable of organizational change and 0.0000 for the teaching practice variable. For the analysis and processing of the information, the SPSS software was used, the final product was presented through consistency tables and the rho and Sig statistics. The results of the study are correlated, in table 7 it is interpreted that the values rho 0, 588; and the value of significance (sig.) is 0.002, obtained accepts the significant correlation. In this way we have verified and concluded in this research, that the attitude of organizational change directly influences the teaching practice in the World Educational Unit, Guayaquil, 2018.

Keywords: attitude to organizational change and teaching practice.

INTRODUCCIÓN

Según Garbanzo (2015) Las instituciones educativas están en una etapa de cambios institucional debido a que día a día la sociedad existe nuevos requerimientos, esta disposición da la facultad a las instituciones de renovarse de manera permanente a través del tiempo, pero existen ciertos criterios que restringen el trabajo docente y por esta razón el cambio organizacional, al no tener un plan estratégico de renovación de las prácticas, a nivel de la organización y la docencia se ven sumergidas en un medio rutinario y decadente, también existen los docente que se resiste a los cambios.

Las organizaciones no son las que manifiestan determinados comportamientos, sino los individuos que la conforman sean estos individual o grupal, ellos intervienen de manera diversa y actúan de diferente y distintos dependiendo del medio que se desenvuelven, también va depender de la misma organización. Estas instituciones no trabajan por eventualidad el éxito que llegan a tener es debido a su dedicación dirección y constancia, trabajan en conjunto como células sociales que son estimulados por el medio sea este interno o externo.

En la actualidad el nexo que ejerce el trabajo de los docentes y los materiales tecnológicos nos permiten apreciar cómo al pasar del tiempo la comunidad y la sociedad tienen un nuevo concepto y nuevas apreciaciones de la realidad. Por esta razón es predominante y necesario que los docentes estén siendo capacitados continuamente que sean críticos que se preparen y estudien, e intervengan con sus alumnos, en un contexto para explicar e impartir los procesos educativos, para que estos sean efectivo y se logre una comunicación eficaz.

Apaza (2018) También nos manifiesta y recalca que el desempeño docente es la base que congrega los procesos de aprendizaje del sistema educativo, esta se basa en una línea de conducción que requiere y exige la preparación científica, pedagógica y didáctica para tener herramientas y contar con protocolos educativos que ayuden a la enseñanza- aprendizaje. (Pág.- 22).

Es indispensable investigar la relación que existe entre la actitud al cambio organizacional y la práctica docente, ya que debemos fomentar el cambio en nuestras instituciones educativas para tener un desempeño docente de calidad, incentivar a la transformación de la educación con una visión de cambio y actitud para mejorar las planificaciones y organización de la institución.

El objetivo de la investigación fue Determinar la relación de la actitud al cambio organizacional en la Práctica Docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018.

METODOLOGÍA

Se realizó un trabajo bibliográfico, correlacional asociativa, así mismo es transversal, ya que se reúnen datos en un determinado tiempo y su único propósito es explicar las variables y examinar su parición y relación en un momento.

Se contó con una muestra de 25 docentes de 8º año de educación básica a 3º año de bachillerato, a los cuales se aplicó una encuesta, cuyo propósito fue la medición de asuntos complejos o sensibles, que posibilitan a las variables que se interpreten por un puntaje, nuestro estudio considera pertinente la técnica de la escala que es coherente con el nivel de opinión que se espera recoger por parte de los docentes participantes.

El formulario de la encuesta fue estandarizado, se adaptó a las necesidades del investigador, mediante el cual se midió el empleo de la evaluación formativa de las dimensiones: Actitud ante cambio, Actitud desfavorable al cambio, Actitud favorable cambio mediante 48 ítems, los cuales se valoraron con la escala de Likert, mediante las alternativas, Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. La presente investigación admitió tres niveles de valoración, eficiente, poco eficiente, deficiente.

En cuanto a la escala para evaluar la práctica docente de la Unidad Educativa Mundial, el formato preliminar se lo aplico a un grupo piloto, donde se revisó el contenido y redacción de los reactivos que conforman la escala. Los reactivos también fueron revisados por una experta quien modifico los reactivos confusos.

En el estudio de la confiabilidad de la Escala de actitud al cambio organizacional , el análisis alfa de Crombach reporta que los coeficientes fueron 0,22 para la dimensión Actitud ante cambio , 0,91 Actitud desfavorable al cambio y 0,77 para la dimensión actitud favorable al cambio lo que se interpreta que la escala resulta muy confiable.

Se aplicó el estudio a 25 docentes de la unidad educativa Mundial con una duración de 15 minutos. Estadísticamente se cumplió con el análisis factorial exploratoria y confirmatoria con el uso del modelado por ecuaciones estructurales.

El estudio reporto los datos descriptivos a través de tablas de resultados. Se utilizó para complementar la comprensión de los resultados las gráficas de barras o pay, que son maneras variadas de interpretar los datos en una investigación elaborados a través del software SPSS.

La existencia de relación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación, el estudio utilizo la correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

Se garantizó la confidencialidad de los datos recogidos, los beneficios y su derecho a abandonar el estudio en cualquier momento.

RESULTADOS

De acuerdo con los resultados de la tabla 1 se observa que el 100 % de los docentes de la unidad educativa mundial Guayaquil 2018 en el presente año lectivo, calificado como eficiente el nivel de la variable influencia de la actitud ante el cambio organizacional, lo que da a conocer que los docentes se encuentran satisfecho con la actitud al cambio organizacional, desarrollan nuevos mecanismos y responden al medio circundante de buena manera, adaptándose a los procesos de cambios que se dan en la institución, la misma cantidad de docentes acreditan en el nivel eficiente de la variable práctica docente, ya que estiman que cuentan con las condiciones adecuadas para producir cambios satisfactorios en la unidad educativa, para cumplir con los objetivos y que se concreten dentro del plazo establecido.

Las personas de la institución educativa gustan de los cambios en su manera de trabajar, esto contribuye a un buen desempeño su laborar, que cumple con los parámetros establecidos en el aula de clase que es sistemático y metódico en el desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla N° 1 relación de actitud al cambio y práctica docente

			V. practica	Total
			Eficiente	
V. actitud	Eficiente	Recuento	24	24
		% del total	100,0%	100,0%
Total	Recuento		24	24
	% del total		100,0%	100,0%

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.

Elaboración propia

Tabla N° 2 Relación de actitud del cambio organizacional con práctica docente

			Práctica docente
Rho de Spearman	Actitud al cambio organizacional	Coefficiente de correlación	,588**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	24

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: cuestionario dirigido a docentes de la unidad educativa Mundial 2018.

Elaboración propia

La tabla 2 manifiesta que el valor de correlación de Spearman (Rho) es de 0,588(Relación positiva media), el valor de significación (sig.) Es 0,002 menor a 0,05(valor de significación establecido por la investigación), estos datos proporcionados de las tablas nos indica que existe una relación significativa entre la actitud del cambio organizacional con la práctica docente, que coherentemente es aceptada la hipótesis de investigación "La actitud del cambio organizacional influye directamente con la práctica docente en la Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018."

DISCUSIÓN

Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es un grupo de propiedades, atributos, que son parcialmente permanentes de un entorno laboral concreto, donde son percibidas, sentidas por otros individuos que forman la institución y que interviene en su conducta. De manera que un cambio en el clima o actitud organizacional puede provocar tanto beneficios como complicaciones. (Boza, 2010) indica que las creencias del profesorado influyen en la valoración positiva que se hace de los procesos y recursos con los que cuenta, al mismo tiempo permite la mejor integración de las Tics, lo cual se corrobora con los resultados obtenidos, así mismo Boza indica que existe relación significativa entre las creencias del profesorado sobre el significado de las tecnologías en la educación y su cualificación. Pérdidas de ascensos, Así, podemos suponer que la capacitación del profesorado facilita la creación de una opinión sobre las tecnologías en la institución y la actitud organizacional. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, los docentes se encuentran satisfechos con la actitud al cambio organizacional, desarrollan nuevos mecanismos y responden al medio circundante de buena manera, adaptándose a los procesos de cambios que se dan en la institución.

CONCLUSIONES

La dimensión Actitud al cambio organizacional se relaciona con la práctica docente lo cual se afirma en la tabla 2 obteniendo un valor p de 0,002 siendo menor a 0,05, en base a ello se relaciona directamente.

REFERENCIAS

- Apaza, A. (2018). Las herramientas tecnológicas y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel N° 15 de la provincia de Huarochirí-2014. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, L. (2017). “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas”. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ávila, I. (2014). Actitudes hacia el cambio organizacional y gestión de conflictos en directores de IIEE públicas de San Juan de Lurigancho-Lima, año 2014. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Boza, M. (2011). El Paradigma Socio-Crítico. Obtenido de http://innomente.blogspot.com/2011/05/el-paradigma-socio-critico_19.html
- Camue, A. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. Cofin Habana, 11(2), 136-152.
- Chapilliquen, A. (2018). Gestión educativa en la práctica docente de la I.E. Fé y Alegría N° 37, San Juan de Lurigancho 2017. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán del Valle.
- Chávez, C. (2016). “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”. Lima: Universidad del Pacífico.
- Conde, J. (2014). La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Gamez, A. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán Valle.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. San José: Universidad de Costa Rica.
- García, D. (2015). Actitud al cambio socioeducativo y práctica educativa, un análisis multifactorial en población docente. Valencia: Universidad de Valencia.
- García, M. (2014). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la Ciudad de Bogotá – Colombia. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Hernandez, R. (2015). “Análisis de las practicas docentes desde las creencias docentes en la Educación Superior. Toluca: Universidad Autónoma de México.
- Jaramillo, C. (2013). Propuesta Metodológica para trabajar los consejos de reflexión docente. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- López, M. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. Scientia Et Technica, 149/157.
- Martínez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. RA XIMHA, 12(6), 123-134.
- Miñano, R. (2018). Estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la institución educativa

- “César Vallejo” de Santiago de Chuco, 2017. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Moreno, A. (2018). Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Murillo, G. (2017). Cambio institucional y organizacional, perspectivas teóricas. Cali: Universidad del Valle.
- Núñez, D. (2014). Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la Misericordia. Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Ortega, M. (2015). La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de “alto de la alianza” – Tacna, en el año 2013. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grossman.
- Ramírez, R. (2017). Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017. . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Remuzgo, A. (2017). Clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima - 2011. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Roa, J. S. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores. Revista de Psicología V, 36(1), 105- 134.
- Romero, V. (2018). Actitud positiva frente al cambio organizacional. El nuevo día.
- Roux, D. (2015). En la actualidad el proceso de DO es quizá el vehículo ideal para lograr los cambios intencionados, Revista Congreso Universidad Felix Valera., 11(3), 5.
- Salgado, J. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores. Revista de Psicología, 105,134.
- Saravia, E. (2015). Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. Journal of Business, 20-31.
- Vásquez, O. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica*. Entramado, 12(1), 66-80

Anexo 19 DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, **Carlos Luis Álvarez Vásquez**, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Administración educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI **0928873744**, con el artículo titulado. **“Actitud al cambio organizacional y Práctica Docente en una Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura 27/12/2018

Carlos Luis Álvarez Vásquez

Anexo 20: Fotografías

