



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en  
trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Montenegro Sanchez, Yesenia Rosmery ([orcid.org/0000-0001-8871-2288](https://orcid.org/0000-0001-8871-2288))

**ASESORES:**

Dr. Garcia Cruzate, Eduardo Daniel ([orcid.org/0000-0002-2016-8180](https://orcid.org/0000-0002-2016-8180))

Dr. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi familia, quienes son el apoyo y guía en el camino profesional y personal que recorro día a día.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo quienes no dudaron en compartir sus experiencias y conocimientos para el logro de esta meta profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de motivación y sus dimensiones.</i>	16
Tabla 2. <i>Nivel de resistencia al cambio y sus dimensiones.</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla cruzada entre la motivación y la resistencia al cambio.</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla cruzada entre la motivación extrínseca y resistencia al cambio.</i>	17
Tabla 5. <i>Tabla cruzada entre la motivación intrínseca y la resistencia al cambio.</i>	18
Tabla 6. <i>Tabla cruzada entre la desmotivación y la resistencia al cambio.</i>	18
Tabla 7. <i>Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general.</i>	19
Tabla 8. <i>Prueba de Spearman para la primera hipótesis específica.</i>	20
Tabla 9. <i>Prueba de Spearman para la segunda hipótesis específica.</i>	21
Tabla 10. <i>Prueba de Spearman para la tercera hipótesis específica.</i>	22

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer cómo se relaciona la motivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Para ello, se desarrolló una investigación de tipo aplicada, enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, no experimental con diseño transversal de tipo correlacional. Como instrumento se utilizó la “Escala de Motivación en el Trabajo” (R-MAWS) y la “Escala de Resistencia al Cambio” (ERC). En la investigación participaron 93 servidores públicos. Se encontró que el 43,01 % presentaban un nivel alto de motivación y el 35,48 % un nivel muy alto. Sobre la resistencia al cambio el 25,81 % estaba en un nivel muy alto, para el 22,58 % un nivel alto, para el 21,51 % un nivel regular y para el 20,43 % un nivel bajo. Se concluyó que la motivación se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los investigados ( $p=,000$ ;  $r_s=-,621$ ). Igualmente, la resistencia al cambio se relaciona inversamente y con intensidad considerable con la motivación extrínseca ( $p=,000$ ;  $r_s=-,664$ ) y la motivación intrínseca ( $p=,000$ ;  $r_s=-,590$ ) y una relación directa y considerable con la desmotivación ( $p=,000$ ;  $r_s=,572$ ).

**Palabras clave:** Motivación, resistencia al cambio, trabajadores.

## **Abstract**

The objective of the research was to establish how motivation is related to the resistance to change of workers in a Superior Court of Justice of Peru, year 2022. For this, a applied type of research was developed, framed within the quantitative, non-experimental approach. with cross-sectional design of correlational type. The "Work Motivation Scale" (R-MAWS) and the "Resistance to Change Scale" (ERC) were used as instruments. 93 public servants participated in the investigation. It was found that 43.01% had a high level of motivation and 35.48% a very high level. Regarding resistance to change, 25.81% were at a very high level, for 22.58% a high level, for 21.51% a regular level and for 20.43% a low level. It was concluded that motivation is inversely related and with considerable intensity with the resistance to change of those investigated ( $p=.000$ ;  $rs=-.621$ ). Likewise, resistance to change is inversely related and with considerable intensity with extrinsic motivation ( $p=.000$ ;  $rs=-.664$ ) and intrinsic motivation ( $p=.000$ ;  $rs=-.590$ ) and a direct and considerable with amotivation ( $p=.000$ ;  $rs=.572$ ).

**Keywords:** *Motivation, resistance to change, workers.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial existe una creciente preocupación por lograr organizaciones flexibles, que se adapten a los cambios sociales que se vienen dando con mayor frecuencia, más aún, si estas organizaciones pertenecen al sector público y requieren desarrollar las funciones delegadas por el Estado en beneficio de las comunidades.

A nivel latinoamericano, la resistencia al cambio en las organizaciones también es un problema que puede ser observado en países como Chile, en el que, según Salgado et al. (2018) se ha podido encontrar que los trabajadores presentan actitudes negativas frente a los cambios organizacionales, evitando que las empresas implementen modelos de producción adecuados, lo cual, disminuye la rentabilidad que pueden lograr y, además, afectando el desarrollo regional en beneficio de las comunidades.

En el Perú, lamentablemente, muchas organizaciones públicas no cambian los procesos con la velocidad que se requieren las necesidades sociales, fenómeno que es conocido como resistencia al cambio, a través del cual, los trabajadores evitan modificar su forma de trabajo al sentir un riesgo para su estabilidad laboral o el incremento del uso de energía, lo cual, afecta el logro de objetivos organizacionales.

A nivel local, es una realidad que puede ser observada en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en la que es posible observar mucha resistencia por parte de los trabajadores para realizar las modificaciones en los procedimientos de rotación y servicio que la presidencia de la Corte implementa en función del perfil o especialidad de los trabajadores y las necesidades de los usuarios y que tiene como objetivo incrementar la eficiencia organizacional en beneficio de todas aquellas personas que, por algún motivo, deben recurrir a esta organización para lograr la justicia que el Estado debe garantizar.

Después de la revisión teórica que se hace sobre las causas que pueden ocasionar la resistencia al cambio, se ha podido hallar que el nivel de motivación que tiene el personal que viene laborando en las organizaciones puede estar relacionado a su resistencia al cambio, la cual, puede ser una falta de motivación extrínseca, intrínseca o una alta desmotivación.

Es por ese motivo, que en el presente estudio se busca analizar si, en el caso concreto de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, una de las causas que puede ocasionar que se tenga resistencia al cambio es el nivel de motivación que los trabajadores presentan, con ello, se busca que la presidencia de la Corte tome medidas efectivas para lograr ser una organización flexible a los cambios que se proponen en beneficio de la sociedad y de las personas que acuden a ella.

Por ello, se ha planteado como interrogante principal de la investigación lo siguiente: ¿Cómo se relaciona la motivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022? Para poder responder a estas interrogantes se han considerado los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022? b) ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022? c) ¿Cómo se relaciona la desmotivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022? d) ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022? e) ¿Cuál es el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?

El desarrollo del presente trabajo presenta una justificación **teórica**, ya que el trabajo de campo y las conclusiones a las que se lleguen incrementarán el conocimiento teórico respecto a las variables *motivación* y *resistencia al cambio* en estudiadas dentro de un espacio concreto, con lo cual, se comprenderá mejor el fenómeno en estudio. También presenta una justificación **práctica**, debido a que las conclusiones a las que se lleguen servirán para que se reduzca la resistencia al cambio en los trabajadores de su institución y, con ello, el servicio que uno de los poderes del Estado brinda a la comunidad, haciendo que esta se adecue a las necesidades sociales, de esta manera, la motivación que se logre en los trabajadores devendría en que se reduzca la resistencia al cambio, lo cual, beneficiará a la comunidad en general. También se tiene una justificación **metodológica**, debido a que la investigación permitirá poner a prueba los instrumentos de investigación en una realidad concreta, los cuales, pudran ser

aplicados en realidades similares. Finalmente, el estudio que se presentan contiene una justificación **social**, pues la corte superior de justicia de la libertad es una institución de suma importancia dentro de la comunidad, por tanto, el reducir la resistencia al cambio de sus trabajadores mediante la motivación, ocasionará que la institución desarrolle sus actividades según las necesidades de la sociedad, beneficiando a cada uno de los pobladores de esta región.

Para responder a la pregunta se ha planteado como objetivo general de la investigación: Establecer cómo se relaciona la motivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Asimismo, se han considerado como objetivos específicos de la investigación los siguientes: a) Determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. b) Medir cómo se relaciona la motivación intrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. c) Evaluar cómo se relaciona la desmotivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. d) Medir el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. e) Establecer el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

Como hipótesis general de la investigación se ha planteado lo siguiente: La motivación se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Igualmente, siguiendo los objetivos de la investigación, se plantean las siguientes hipótesis específicas: a) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. b) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. c) La desmotivación se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. d) Es regular el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. e) Es regular el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes del presente trabajo de investigación se presentan los antecedentes a nivel internacional como el de Rizky y Muafi (2022) quienes desarrollaron una investigación que en la que se tuvo como objetivo analizar la disposición de cambio que pueden tener los empleados a partir de variables como la motivación. Para ello, se desarrolló un método estadístico utilizando mínimos cuadrados parciales, mediante un estudio cuantitativo aplicado a 80 empleados de la organización. La investigación pudo encontrar que la resistencia de los trabajadores al cambio se veía afectado por distintas variables, dentro de ellas, se encontraba la motivación laboral que pueden tener los empleados, que afectaba positivamente estos cambios también se encontró un efecto positivo en el liderazgo transformacional, igualmente, se estableció que la motivación laboral permiten el desarrollo de elementos importantes para las organizaciones, además del cambio que puede presentar como es el establecimiento de liderazgos que propicien cambios positivos en el desempeño de los trabajadores.

Campbell (2022) desarrolló una investigación que analizó el comportamiento de la comunidad organizacional para lograr cambios en su estructura, de tal manera, que permita que las organizaciones públicas se adapten a los vertiginosos cambios que se producen en el ambiente y, así, lograr mitigar que escaseen los recursos, que asimilen las tecnologías y se comparta la percepción que se tiene de que los trabajadores públicos son indiferentes a las necesidades que tienen los ciudadanos. La investigación fue desarrollada dentro del enfoque cuantitativo y pudo establecer que, a pesar de que los servidores públicos tienen altos beneficios no tienen un incentivo adecuado para hacer cambios estructurales e interpersonales lo que incrementa los riesgos concomitantes. Se pudo establecer que la motivación que tiene los servidores públicos podría ser una fuerza organizacional para reducir el comportamiento hostil de los trabajadores y favorece el cambio que requiere cualquier organización.

Laylo y Banayo (2022) en su investigación tuvieron como objetivo establecer cuál era el nivel de la motivación que tenían los trabajadores y como esto favorecía al cambio en los docentes de una escuela primaria. La investigación desarrolló a partir de una investigación descriptivo-correlacional, en la que se encuestaron a 150

docentes de 15 escuelas en República de Filipinas. Para contratar la hipótesis se usó la correlación de Pearson. El trabajo investigativo pudo establecer que la motivación organizacional tenía una media de 4.37 y desviación estándar de 0.67, lo cual, se encuentra en un nivel muy alto, por otro lado, el cambio de los encuestados, en este caso docentes, también tuvo una media de 4.37, que igualmente se encontraba en un nivel alto. Finalmente, la investigación concluyó que la motivación organizacional, en sus dimensiones extrínseca e intrínseca tiene una relación significativa con los cambios que se pueden presentar en los docentes para facilitar la enseñanza en favor del aprendizaje de los estudiantes.

Rasool y Shoukat (2021) desarrollaron una investigación que tuvo como objeto analizar el cambio en la cultura de la organización y cómo afectaba la motivación que tenían las mujeres en el centro de trabajo, para ello, se desarrolló una investigación de revisión de la literatura como análisis secundario y, en el análisis primario, se realizaron entrevistas semiestructuradas, desarrollando, para ello, un cuestionario en escala de Likert, de tal manera, que se tengan valores cuantitativos de los datos. La investigación pudo encontrar que los cambios en la organización están relacionados a nivel de motivación de las mujeres, por otro lado, se pudo establecer que cuando las mujeres llevan programas de motivación, entonces, también tienen una mayor facilidad para flexibilizarse y adaptarse a los cambios que la organización propone.

Ziembowicz (2021) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo establecer cuál era la importancia de la motivación de los trabajadores para lograr condiciones óptimas para los cambios que requiere la organización y que desarrolla a partir de los líderes. Para ello, se desarrolló un análisis de las principales investigaciones referidas al tema, en las cuales, se pudo encontrar que la motivación es un proceso interno y que su esencia es el comportamiento persistente y enérgico para lograr un objetivo, de tal manera, que cuando están motivados, entonces, se producen cambios y acción. Así, se pudo establecer cómo la motivación tiene influencia en el comportamiento de los encuestados. Este comportamiento se transforma en alcanzar los objetivos que la institución propone. Finalmente, se pudo establecer que así la motivación influye en el compromiso de los servidores para realizar los cambios que se requieren.

Asimismo, en el Perú, se han podido hallar el estudio de Ahumada y Sánchez (2022) la investigación buscó analizar la manifestación de la resistencia al cambio en los profesores de una entidad de nivel superior durante el proceso de licenciamiento institucional. Para ello, se desarrolló una investigación dentro del enfoque cualitativo y mediante la entrevista semiestructurada. La investigación entrevistó a tres especialistas en la resistencia al cambio vinculados a la realidad estudiada, sobre la que se levantan datos, la cual, concluyó que los aspectos subjetivos de los trabajadores delimitan la percepción que tiene cuando se enfrentan al cambio. Dentro de los factores que pueden provocar una negativa o positiva calificación al cambio se encuentra la desmotivación, la edad, en nivel social, educativo, económico o cultural. Por otro lado, se puede establecer la existencia de actitudes negativas ante los cambios en algunos docentes, sobre todo, en aquellos que se encuentran en la informalidad, laboral, es decir que esta informalidad afecta la flexibilidad al momento de plantear cambios estructurales en la organización. Finalmente se pudo concluir que los actos de resistencia que se han podido observar a nivel individual, están relacionadas con la motivación o el desinterés, así, los cambios, sobre todo, que involucran carga laboral genera mayor resistencia en los trabajadores por lo que es una variable que debe ser tomada en cuenta por la organización.

Vesga et al. (2021) desarrollo un estudio que tuvo se propuso establecer qué relación tenía en compromiso y la disposición de los trabajadores a los cambios organizacionales, para ello, se desarrolló una investigación asociativa dentro de una análisis predictivo y utilizando diseños correlacionales simples. Como instrumento para recolectar datos se utilizaron dos escalas tipo Likert. La investigación encuestó a un total de 808 trabajadores y concluyó que el compromiso que tienen los trabajadores está relacionado a la disposición que estos puedan tener para realizar los cambios que solicita la organización, los cuales, son correlaciones positivas y directas. En cuanto a la motivación, se pudo establecer qué tiene una correlación muy baja con el cambio que deben presentar los trabajadores, se encontró un coeficiente de correlación de rho = .093 establecida mediante la correlación la prueba no paramétrica de Pearson.

Valencia (2021) desarrolló una investigación que tuvo como objeto establecer si existe una relación entre la resistencia al cambio y la comunicación interna de una institución educativa. En ese sentido, se realizó un estudio cuantitativo que se marcaban en el nivel descriptivo correlacional. Como diseño de investigación se eligió una investigación no experimental-transversal y siguió el método hipotético deductivo. La muestra estuvo constituida por 116 personas. La investigación concluyó que la comunicación al interior de la organización está relacionada a la resistencia al cambio de los trabajadores investigados. Respecto a la motivación, la cual, fue considerada como una dimensión dentro de la comunicación, se pudo encontrar que existe una relación estadística e inversa de la motivación con la resistencia al cambio, se encontró un p-valor inferior 0.05 entre la motivación y cada dimensión de la resistencia al cambio en el nivel psicológico ( $p=0.029$ ;  $r_s=-0.203$ ) y sociológico ( $p=0.004$ ;  $r_s=-0.268$ ).

Chanamé y Paiva (2018) desarrolló un análisis de la resistencia al cambio en una organización, de esta forma, se siguió un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y propositivo y transaccional. Como instrumento fue utilizada una guía con la que se observó, así como un cuestionario. La muestra estuvo constituida por 33 trabajadores. La investigación concluyó que existe una alta resistencia al cambio organizacional en los trabajadores encuestados, los cuales, están limitados por sus modelos mentales. Asimismo, se pudo establecer que la modificación de los modelos mentales que generan esta resistencia al cambio puede disiparse a través de programas de motivación, al igual que con la actualización y capacitación profesional que se puede dar. Igualmente, se pudo concluir que las estrategias para capacitarlos en motivación deben involucrar el tener mejores ambientes, lograr un mejor trato y un mejor material y equipo, lo cual, disminuiría la resistencia al cambio en la organización.

Aguilar y Ramírez (2018) desarrollaron una investigación que tenía como propósito establecer las causas de la resistencia al cambio en los investigado, así, se desarrolló un estudio descriptivo, no experimental de diseño transversal, con 52 trabajadores de muestra, a los que se les aplicó un cuestionario. El trabajo de investigación llegó a concluir que dentro de los elementos que incrementan la resistencia al cambio está la desmotivación laboral por sobrecarga de trabajo, el

miedo al fracaso. Igualmente, se pudo establecer que la mayor resistencia al cambio está en poner en marcha políticas con cambios administrativos que afectan el estatus de los trabajadores, indicando que estos no se encuentran motivados para realizar cambios y, por consiguiente, no son flexibles para realizar los cambios que la gerencia establece.

A nivel local se pudo hallar la investigación de Avalos (2019) quien buscó establecer la existencia de asociaciones entre la resistencia al cambio y el desempeño de los trabajadores del personal de un centro de salud. En ese sentido, se realizó una investigación cuantitativa con 13 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario. Se pudo concluir que la resistencia al cambio influye en el desempeño de los trabajadores encuestados. Igualmente, se pudo establecer que para que mejore el desempeño laboral era necesario la realización de capacitaciones, en las cuales, se busca reducir la resistencia al cambio.

Respecto al aspecto teórico de la variable gestión de la motivación se tiene:

Según Manjarrez et al. (2020), la motivación ha sido estudiada con gran interés desde la antigüedad, inicialmente se buscó explicarla a través de la naturaleza propia del ser humano. En Grecia, Epicuro sostenía que la motivación de las personas es lograr placer y evitar el dolor, sin embargo, Sócrates la concebía como la búsqueda de la felicidad del ser humano. Por otro lado, Aristóteles, a partir de hechos observados, concluyó que muchas conductas se relacionaban a los sentimientos de amor, los cuales, dirigían y motivaban el comportamiento de los individuos. La motivación y la satisfacción que tienen las personas se relacionan íntimamente, así, la motivación es considerada un recurso importante y necesario en las organizaciones, pues, permite saber y pronosticar cuál va a ser la manera de comportarse de una persona o un grupo dentro del trabajo y, así, guiarlos con eficiencia para que estos logren los objetivos y las metas que las organizaciones se han trazado.

Para Durán y Acle (2022), la motivación es una variable muy compleja que ha sido definida desde distintas perspectivas por su aplicación y se utiliza en distintas concepciones científicas, sin embargo, la mayoría de autores concuerda con que la motivación es aquella disposición que tienen las personas para realizar actividades con esfuerzo, persistencia e interés y que logren los objetivos que se

les ha establecido previamente. El que una actividad sea del interés de una persona es fundamental para que este desarrolle conductas, pues, la actividad le resulta atractiva de realizar, asimismo, cuando se dice que es persistente, significa que la conducta se mantendrá en el tiempo, permitiendo que la persona desarrolle la actividad. Finalmente, sobre el esfuerzo de la motivación, esta hace referencia a la intensidad de los recursos cognitivos que son utilizados para desarrollar la actividad, enfocándose al logro de los objetivos establecidos.

Para Navarro et al. (2022), a nivel laboral, la motivación ha tenido cambios a lo largo del tiempo, así, puede considerarse que está se autorregula si se plantean objetivos a largo, corto y mediano plazo. A largo plazo, la motivación se modifica con los años, básicamente, en función de los ascensos o incrementos salariales que tiene el trabajador, los valores personales y las demandas que tiene en su casa. Los cambios que se tienen durante los periodos de trabajo de la motivación también están relacionados al interés profesional, la personalidad, el afecto, las habilidades, el concepto de uno mismo y los valores personales de los trabajadores. Lamentablemente, en este periodo de tiempo largo, la motivación puede perderse, con lo cual, se disminuyen las habilidades, capacidades y empeño que el trabajador le pone al desarrollo de sus actividades. A mediano plazo también puede haber cambios en la motivación laboral, básicamente, a partir del establecimiento de objetivos nuevos y la asignación de recursos para los objetivos a mediano plazo y, finalmente, a corto plazo, la modificación de la motivación en los trabajadores se relaciona, básicamente, a aquellos fenómenos que se relacionan con su atención, esfuerzo y que influyen en su comportamiento.

De acuerdo a Bohórquez et al. (2020), dentro de las teorías que intentan explicar la motivación, se tiene las necesidades teorizadas por Maslow y la teoría a ERG de Alderfer, en ellas, se considera que la motivación se define por la necesidad que tienen los individuos, por lo que las organizaciones deben buscar la satisfacción de sus deseos y necesidades. También se tienen las teorías desarrolladas por McClelland y Herzberg, en las cuales se analiza a la motivación desde la perspectiva individual, así, la motivación de cada individuo era diferente por aspectos de valores claves, rasgos personales y el trabajo que desempeñan. Finalmente, se tienen las teorías cognoscitivas como la teoría de las expectativas,

el establecimiento de metas y teoría de equidad para explicar la motivación a partir de los objetivos que una persona se planteaba y que se consideraban capaces de alcanzar a partir de su esfuerzo y los incentivos y recompensas que recibirían.

Respecto a las dimensiones de la variable motivación en el Trabajo, de acuerdo a lo desarrollado por Gagné, Forest, Aubé, Morin y Malorni (2010), son la motivación extrínseca, motivación intrínseca y la desmotivación. Sobre la motivación intrínseca, esta está relacionada a los estímulos internos, así las recompensas que el sujeto consigue bajo este tipo de motivación son básicamente íntimas, como la satisfacción personal, el amor propio, la fuerza interior, la independencia, entre otros. Por otro lado, la motivación extrínseca son las acciones que un individuo realiza con el objeto de que obtenga recompensas externas, como es el caso de lograr un incremento salarial, de esta manera, la motivación extrínseca válida las actuaciones de un individuo frente a terceros para lograr la recompensa esperada. Sobre la desmotivación, está es considerada aquel conjunto de elementos que generan decaimiento y un estado de apatía en la persona evitando que cumpla las expectativas que se espera de él.

En relación a la resistencia al cambio como variable, se tiene como aspecto teórico el siguiente:

Para Pacheco et al., ( 2020), en las últimas décadas, el cambio es la constante, obligando a que las organizaciones desarrollen nuevos planes para ser competitivos en los mercados globales y cuenten con colaboradores flexibles con adaptación al entorno y que cumplan los objetivos y las metas que las empresas necesitan. Por ese motivo, es fundamental que los trabajadores dejen esquemas rígidos por otros flexibles, que permitan que el personal participe adecuadamente en las acciones empresariales, fortalezcan las debilidades y desarrollen estrategias para competir con calidad y efectividad en el mercado. De esta forma, los cambios organizacionales son fundamentales y los cuales deben estar apoyados con conductas, actitudes y valores que promuevan la mejora organizacional.

Según Gómez (2021), los cambios organizacionales afrontan sucesos que generan incertidumbre, por lo que deben actuar con agilidad y rapidez para adaptarse a estos entornos. De esta manera, es necesario que sus trabajadores no se resistan a los cambios planteados y, además, lo hagan con la flexibilidad y

dinamismo que las necesidades requieran. En muchas ocasiones los cambios ocurren de manera instantánea y rápida, sobrepasando la capacidad de respuesta de las organizaciones, ello, porque sus trabajadores no están adecuados a los cambios inmediatos, por otro, lado existen cambios que no son tan inmediatos, pero, igualmente, siempre existe la resistencia de los trabajadores para modificar y salir de su zona de confort. Los cambios permiten que se deje de hacer algún procedimiento para realizarlo de otra manera, es decir, siempre se relaciona a algo distinto. La versión de un cambio permite tomar rumbos, posiciones y direcciones diferentes y puede ser analizada dentro de las organizaciones como la diferencia en cultura, procesos, estructura, normas y procedimientos a nivel gerencial. Los cambios involucran nuevas maneras de establecer procesos, funciones y recursos de manera dinámica.

Córica (2020) explica que la resistencia al cambio a nivel organizacional se produce cuando el personal que debe estar involucrado en el cambio no tienen interés en hacerlo o, bien, buscan la disminución del trabajo y la colaboración, con el objeto de que se preserve el *estatus quo*. En muchas ocasiones, las acciones para evitar el cambio son abiertas, dificultando, rompiendo o evitando la implementación exitosa de los cambios establecidos por la gerencia. La resistencia al cambio se puede entender como el comportamiento observable en los trabajadores que responden de manera desafiante y con desagrado a la introducción de nuevas disposiciones, métodos, ideas y normas que las organizaciones, de manera inevitable y constante, deben realizar, pues, actualmente, la globalización hace que las organizaciones sean dinámicas y requieran dar respuestas urgentes ante los cambios inevitables que suceden a su alrededor.

Respecto a las teorías que sustentan el cambio asistencia al cambio, según Gómez (2021) se tienen las teorías desarrolladas por Taylor y Fayol, quienes analizaron que los cambios surgen debido a los procesos productivos y su importancia en la organización es el mejoramiento en la eficiencia y eficacia de las organizaciones y su resistencia afecta a la producción en general. También se tienen la teoría desarrollada por Sandoval Duque, la cual, establece que el cambio en la organización le permite una sostenibilidad competitiva, el cual, tiene un

proceso consolidado que se adapta continuamente. Finalmente, se tienen las teorías de Merriam-Webster, quienes explican que la realización de acciones diferentes considera distintos contextos en las organizaciones, de tal manera, que puedan transformarse las estructuras, procedimientos, cultura, procesos y normas y, en los cuales, muchos trabajadores no se apegan a la dinámica del cambio.

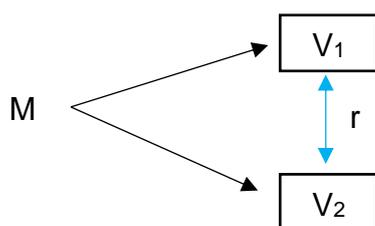
Sobre las dimensiones de Resistencia al Cambio, según lo desarrollado por García (2005), son los factores individuales, y los factores organizacionales. Sobre los factores individuales, estos son aquellos elementos individuales y personales que evitan que el trabajador acepte los cambios propuestos en la organización y se clasifican en los factores que se asocian al saber, a los que se asocian al hacer y a los que se asocian en el querer. En relación a los factores organizacionales, estos son aquellos elementos de los cambios propuestos por la organización que favorecen la resistencia al cambio en los trabajadores y se son aquellos que se relacionan a la resistencia global de los trabajadores y los que se asocian el proyecto del cambio planteado por la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** El planteamiento del estudio ubica a la investigación dentro del tipo aplicada. Para Carrasco (2017), una investigación aplicada es la que busca modificar la realidad a partir de los conocimientos teóricos del fenómeno en estudio para la solución de problemas específicos, en este caso, se buscó mejorar la gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022.

**Diseño:** La investigación estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo de la investigación. Asimismo, se tiene que el presente estudio es no experimental con diseño transversal de tipo correlacional. A partir de lo que desarrolla Hernández y Mendoza (2018), en las investigaciones experimentales las personas que investigan, únicamente, tienen la calidad de observadores de los hechos que analizan sin manipular las variables. Respecto a las investigaciones transversales, estas son las que recolectan datos en una sola oportunidad, por lo que se tiene la descripción de la realidad en un instante de tiempo. Por otro lado, es correlacional, ya que su desarrollo logrará establecer relaciones de causales entre las variables que se estudian, que es la gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022. El diseño expresado de manera gráfica es:



Simbología:

M = Simboliza la muestra que se estudia.

V<sub>1</sub> = Simboliza la variable Gestión de la motivación.

V<sub>2</sub> = Simboliza la variable Resistencia al cambio.

r = Simboliza la variable la correlación entre ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variables**

Variable 1. Gestión de la motivación.

Variable 2. Resistencia al cambio.

#### **3.2.2. Operacionalización**

Se ha consignado en el anexo 2.

### **3.3. Población y muestra**

**Población:** El desarrollo del estudio consideró como población en la presente investigación a la totalidad de servidores públicos de una Corte Superior de Justicia del Perú, los cuales, son un total de 122.

**Muestra:** Fue de 93 trabajadores. El establecimiento de la muestra se hizo considerando que es una población finita, la cual, se aprecia en el anexo 6.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas:** Como técnicas se ha considerado a la encuesta. A partir de lo que a desarrollado Hernández y Mendoza (2018) la encuesta es de gran aceptación en las ciencias sociales, permitiendo levantar información en cortos tiempos y a poblaciones grandes.

**Instrumentos:** Los instrumentos a utilizar en la investigación fueron dos cuestionarios en escalas de Likert:

Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) revisada por Gagné, Forest, Aubé, Morin y Malorni (2010) de 19 reactivos.

Escala de Resistencia al Cambio (ERC), desarrollada por García (2005), que consta de 25 reactivos.

**Validez:** La validez fue establecida por juicio de dos expertos, los cuales, dieron su conformidad para la aplicación del instrumento mediante la firma de un formato de validación de instrumentos que se aprecia en el Anexo 7.

**Confiabilidad:** La confiabilidad permite establecer si los instrumentos reflejan la realidad, en el presente caso ambos instrumentos tienen una fiabilidad

que supera el 0.85 con la prueba de alfa de Cronbach, lo cual, los convierte en altamente fiables para la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Para proceder con la investigación se solicitó permiso a la entidad para la aplicación de la encuesta, luego, se realizaron coordinaciones con los integrantes de la muestra para establecer fecha y hora para tomar la encuesta. Los cuestionarios serán anónimos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar cada cuestionario fue numerado y tabulado en el programa Excel, luego se trasladó la matriz al programa SPSS V24 en el que se hizo el análisis descriptivo a través de tablas y figuras. El análisis inferencias siguió la naturaleza de la normalidad de datos para establecer que prueba de correlación que se aplicó, en este caso, la prueba de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

El aspecto ético se realizó siguiendo el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, para ello, se le fue explicado a los entrevistados los objetivos de la investigación y se aclararon las dudas presentadas. Asimismo, se garantizó que la información recopilada es confidencial y su será únicamente académico. Po otro lado, el investigador a reflejado en el informe final lo recopilado en campo sin modificar los datos obtenidos.

#### IV. RESULTADOS

Los instrumentos utilizados han obtenidos altos niveles de fiabilidad con la prueba de alfa de Cronbach, así la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) obtuvo una fiabilidad de  $p=,922$  y la Escala de Resistencia al Cambio (ERC) obtuvo una fiabilidad de  $p=,867$ . Ambos valores muestran alta fiabilidad en los instrumentos utilizados.

**Tabla 1.**

*Nivel de motivación y sus dimensiones.*

Categorías	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca		Desmotivación		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0,00	1	1,08	12	12,90	0	0,00
Bajo	6	6,45	4	4,30	19	20,43	6	6,45
Regular	20	21,51	21	22,58	32	34,41	14	15,05
Alto	20	21,51	22	23,66	18	19,35	40	43,01
Muy alto	47	50,54	45	48,39	12	12,90	33	35,48
Total	93	100,00	93	100,00	93	100,00	93	100,00

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

Se observa en la Tabla 1, que la mayor incidencia de motivación laboral se tiene en el nivel de alto con 43,01 %, en la dimensión de motivación extrínseca el mayor índice se halla en el nivel muy alto con 50,54 %, en motivación intrínseca el mayor valor se halla en el nivel muy alto con 28,39 % y en la dimensión de desmotivación el mayor valor se halla en la categoría regular con 34,41 %.

**Tabla 2.**

*Nivel de resistencia al cambio y sus dimensiones.*

Categorías	Asoc. saber		Asoc. hacer		Asoc. querer		Asoc. globales		Asoc. proyecto		Resistencia al cambio	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	11	11,83	11	11,83	12	12,90	13	13,98	11	11,83	9	9,68
Bajo	6	6,45	14	15,05	12	12,90	12	12,90	14	15,05	19	20,43
Regular	27	29,03	27	29,03	25	26,88	30	32,26	27	29,03	20	21,51
Alto	26	27,96	16	17,20	24	25,81	20	21,51	22	23,66	21	22,58
Muy alto	23	24,73	25	26,88	20	21,51	18	19,35	19	20,43	24	25,81

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

Se observa en la Tabla 2 que la resistencia al cambio presenta un nivel de mayor incidencia en el nivel muy alto con el 25,81 %. Respecto a las dimensiones de factores individuales, se tiene mayor incidencia en los niveles regular y alto con

el 25,81 % en cada categoría y sobre las dimensiones de factores organizacionales, se tiene mayor incidencia en el nivel regular en el 27,96 %.

**Tabla 3.**

*Tabla cruzada entre la motivación y la resistencia al cambio.*

	Nivel de motivación de los trabajadores								Total	
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Muy bajo	5	5,4	0	0,0	1	1,1	3	3,2	9	9,7%
Bajo	0	0,0	0	0,0	3	3,2	16	17,2	19	20,4%
Regular	0	0,0	0	0,0	6	6,5	14	15,1	20	21,5%
Alto	0	0,0	1	1,1	<b>20</b>	<b>21,5</b>	0	0,0	21	22,6%
Muy alto	1	1,1	13	14,0	10	10,8	0	0,0	24	25,8%
<b>Total</b>	6	6,5	14	15,1	40	43,0	33	35,5	93	100,0

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

Se observa en la Tabla 3 que la mayor incidencia es de 21,5 % y establece que los trabajadores con altos niveles de motivación también tienen altos niveles de resistencia al cambio.

**Tabla 4.**

*Tabla cruzada entre la motivación extrínseca y la resistencia al cambio.*

	Nivel de motivación extrínseca								Total	
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Muy bajo	5	5,4	0	0,0	0	0,0	4	4,3	9	9,7%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	20,4	19	20,4%
Regular	0	0,0	0	0,0	0	0,0	<b>20</b>	<b>21,5</b>	20	21,5%
Alto	0	0,0	2	2,2	15	16,1	4	4,3	21	22,6%
Muy alto	1	1,1	18	19,4	5	5,4	0	0,0	24	25,8%
<b>Total</b>	6	6,5	20	21,5	20	21,5	47	50,5	93	100,0

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

En la Tabla 4 se puede observar que valor de mayor incidencia es de 21,5 % que indica que los trabajadores con un nivel muy alto de motivación externa tienen un nivel regular de resistencia al cambio.

**Tabla 5.**

*Tabla cruzada entre la motivación intrínseca y la resistencia al cambio.*

°		Nivel de motivación extrínseca										Total	
		Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Nivel de resistencia al cambio	Muy bajo	1	1,1	1	1,1	4	4,3	0	0,0	3	3,2	9	9,7
	Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	<b>20,4</b>	19	20,4
	Regular	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,2	17	18,3	20	21,5
	Alto	0	0,0	0	0,0	4	4,3	11	11,8	6	6,5	21	22,6
	Muy alto	0	0,0	3	3,2	13	14,0	8	8,6	0	0,0	24	25,8
	<b>Total</b>	1	1,1	4	4,3	21	22,6	22	23,7	45	48,4	93	100,0

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

En la tabla 5 se puede observar que el 20,4 % de trabajadores presentan niveles muy altos de motivación extrínseca y, al mismo tiempo, un nivel bajo de resistencia al cambio.

**Tabla 6.**

*Tabla cruzada entre la desmotivación y la resistencia al cambio.*

°		Nivel de desmotivación										Total	
		Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Nivel de resistencia al cambio	Muy bajo	2	2,2	6	6,5	1	1,1	0	0,0	0	0,0	9	9,7
	Bajo	7	7,5	3	3,2	8	8,6	1	1,1	0	0,0	19	20,4
	Regular	1	1,1	2	2,2	8	8,6	<b>9</b>	<b>9,7</b>	0	0,0	20	21,5
	Alto	1	1,1	8	8,6	6	6,5	1	1,1	5	5,4	21	22,6
	Muy alto	1	1,1	0	0,0	<b>9</b>	<b>9,7</b>	7	7,5	7	7,5	24	25,8
	<b>Total</b>	12	12,9	19	20,4	32	34,4	18	19,4	12	12,9	93	100,0

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

En la tabla 6 evidencia que el 9,7 % de encuestados tienen un nivel regular de desmotivación presentan, asimismo, un nivel muy alto de la resistencia al cambio. Igualmente, el 9,7 % de encuestados tienen un nivel alto de desmotivación e, igualmente, un nivel regular de la resistencia al cambio.

### Análisis inferencial

Para determinar la prueba de inferencia hipotética, se necesitó conocer si hay distribución normal de los datos o no. Al respecto, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov se pudo establecer que, en todos los casos, las variables tienen un  $p < 0,05$  (Anexo 4), que permite conocer, que los datos no están distribuidos normalmente, por lo que corresponde la aplicación de una prueba no paramétrica, que en el presente caso, fue la correlación de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

### Hipótesis general

- Hi: La motivación se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.
- Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

**Tabla 7.**

*Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general.*

		Motivación	Resistencia al cambio
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,000
		N	93
		Coeficiente de correlación	-,621
	Resistencia al cambio	Sig. (bilateral)	,000
		N	93

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

La prueba de coeficiente de correlación de Spearman mostró una significancia bilateral menor 0,05 ( $p=,000$ ), con lo cual, se prueba que la motivación se relaciona con la resistencia al cambio. Asimismo, se pudo establecer que el coeficiente de correlación es de  $r_s=-,621$ , lo cual, de acuerdo a la tabla de niveles de correlacionales (Anexo 5) descrito por Hernández y Mendoza (2018) esta es inversa y de nivel considerable, es decir, el aumento de la motivación reduciría considerablemente la resistencia al cambio. De esta forma, se acepta la hipótesis general de la investigación, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la motivación se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

### Primera hipótesis específica

Hi: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

**Tabla 8.**

*Prueba de Correlación de Spearman para la primera hipótesis específica.*

			Motivación extrínseca	Resistencia al cambio
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	-,664
		Sig. (bilateral)		,000
	Resistencia al cambio	N	93	93
		Coeficiente de correlación	-,664	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	93	93

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

La prueba de correlación de Spearman mostró un p-valor menor 0,05 ( $p=,000$ ), con lo cual, se prueba que la motivación extrínseca se relaciona con la resistencia al cambio. Asimismo, se pudo establecer que el coeficiente de

correlación es de  $r_s = -,664$ , lo cual, de acuerdo a la tabla de niveles de correlacionales (Anexo 5) descrito por Hernández y Mendoza (2018) esta es inversa y de nivel considerable, es decir, el aumento de la motivación externa reduciría considerablemente la resistencia al cambio. De esta forma, se acepta la primera hipótesis específica de la investigación, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la motivación extrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

### Segunda hipótesis específica

$H_i$ : La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

$H_o$ : La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

**Tabla 9.**

*Prueba de Correlación de Spearman para la segunda hipótesis específica.*

			Motivación intrínseca	Resistencia al cambio
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	-,590
		Sig. (bilateral)		,000
		N	93	93
	Resistencia al cambio	Coefficiente de correlación	-,590	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	93	93

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

La prueba de correlación de Spearman mostró un p-valor menor 0,05 ( $p = ,000$ ), con lo cual, se prueba que la motivación intrínseca se relaciona con la resistencia al cambio. Asimismo, se pudo establecer que el coeficiente de correlación es de  $r_s = -,590$ , lo cual, de acuerdo a la tabla de niveles de correlacionales (Anexo 5) descrito por Hernández y Mendoza (2018) esta es inversa y de nivel considerable, es decir, el aumento de la motivación externa reduciría

considerablemente la resistencia al cambio. De esta forma, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la motivación intrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

### Tercera hipótesis específica

H<sub>i</sub>: La desmotivación se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

H<sub>0</sub>: La desmotivación no se relaciona significativamente con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

**Tabla 10.**

*Prueba de Correlación de Spearman para la tercera hipótesis específica.*

			Desmotivación	Resistencia al cambio
<b>Rho de Spearman</b>	Desmotivación	Coefficiente de correlación	1,000	,572
		Sig. (bilateral)		,000
		N	93	93
	Resistencia al cambio	Coefficiente de correlación	,572	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	93	93

*Nota:* Tabla desarrollada según los hallazgos levantados con el instrumento.

La prueba de correlación de Spearman mostró un p-valor menor 0,05 ( $p=,000$ ), con lo cual, se prueba que la desmotivación se relaciona con la resistencia al cambio. Asimismo, se pudo establecer que el coeficiente de correlación es de  $r_s=,572$ , lo cual, de acuerdo a la tabla de niveles de correlacionales (Anexo 5) descrito por Hernández y Mendoza (2018) esta es directa y de nivel considerable, es decir, el aumento de la motivación externa aumentaría considerablemente la resistencia al cambio. De esta forma, se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la desmotivación se relaciona de manera directa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.

## V. DISCUSIÓN

El estudio estableció como objetivo general el establecer cómo se relaciona la motivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Al respecto, se pudo establecer que el 43,01 % de encuestados presentaban niveles altos de motivación, el 35,48 % niveles muy alto y el 15,05 % niveles regulares, por otro lado, se pudo establecer que la resistencia al cambio estaba en niveles muy altos para el 25,81 % de encuestados, en niveles altos para el 22,58 % de encuestados, para el 21,51 % estaba en los niveles regulares y para el 20,43 % en niveles bajos. Estos resultados son similares a los hallados por Salgado et al. (2018) quien encontró que los trabajadores presentan actitudes negativas frente a los cambios organizacionales, evitando que las empresas implementen modelos de producción adecuados. También son similares a los encontrados por Rizky y Muafi (2022) quienes hallaron que la resistencia al cambio de los investigados se veían afectados por distintas variables, dentro de ellas, se encontraba la motivación laboral que pueden tener los empleados, que afectaba positivamente estos cambios también se encontró un efecto positivo en el liderazgo transformacional, igualmente, se estableció que la motivación laboral permiten el desarrollo de elementos importantes para las organizaciones, además del cambio que puede presentar como es el establecimiento de liderazgos que propicien cambios positivos en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a las dimensiones de la resistencia al cambio, la investigación pudo hallar que el 25,81 % de encuestados tenía una alta resistencia al cambio por los factores individuales, otro 25,81 % niveles regulares, el 21,51 % niveles muy altos y el 17,20 % niveles bajos de resistencia al cambio debido a factores individuales. Dentro de los factores individuales, la investigación halló que, en referencia a la resistencia individual asociada al saber, el 27,96 % estaba en niveles altos y el 24,73 % en niveles muy altos. En la resistencia al cambio asociada al hacer, el 26,88 % estaba en niveles muy altos y el 17,20 % en nivel altos, asimismo, en la resistencia al cambio asociada al querer, el 25,81 % estaba en niveles altos y el 21,51 % estaba en niveles muy altos. Estos resultados son similares a Aguilar y Ramírez (2018) quienes concluyeron que dentro de los elementos que incrementan la resistencia al cambio está la desmotivación laboral por sobrecarga de trabajo, el

miedo al fracaso. Igualmente, se pudo establecer que la mayor resistencia al cambio está en la puesta en marcha de una política con cambios administrativos que afectan el estatus de los trabajadores, indicando que estos no se encuentran motivados para realizar cambios y, por consiguiente, no son flexibles para realizar los cambios que la gerencia establece. Asimismo, con lo hallado por Laylo y Banayo (2022) quienes concluyeron que la motivación organizacional, en sus dimensiones extrínseca e intrínseca tiene una relación significativa con los cambios que se pueden presentar en los investigados para facilitar la enseñanza en favor del aprendizaje de los estudiantes, es decir, que reduce la resistencia al cambio.

Sobre la dimensión de resistencia al cambio asociada a factores organizacionales, se pudo encontrar que el 27,96 % estaba en niveles regulares, el 21,51 % en niveles altos, otro 21,51 % en niveles bajos y el 20,43 % en niveles muy altos. En esta dimensión, la investigación pudo establecer que la resistencia al cambio por factores organizacionales la presentaba el 21,51 % y el 19,35 % la presentó en niveles muy altos. Asimismo, la resistencia al cambio por factores asociadas al proyecto se tiene que el 23,66 % estaba en niveles altos y el 20,43 % en niveles muy altos. Estos resultados pueden ser comparados con Rasool y Shoukat (2021) quienes pudieron encontrar que los cambios en la organización están relacionados a nivel de motivación de las mujeres, por otro lado, se pudo establecer que cuando las mujeres llevan programas de motivación, entonces, también tienen una mayor facilidad para flexibilizarse y adaptarse a los cambios que la organización le ha propuesto.

Sobre el análisis inferencial del objetivo general de la investigación, mediante el estadístico de correlación de Spearman, fue posible determinar una significancia bilateral menor a  $\alpha=,05$  ( $p=,000 < \alpha$ ), asimismo, la prueba mostró un coeficiente correlacional de  $r_s=-,621$ , que, al ser negativo, determina que la relación es inversa, de esta forma, cuando se incrementa la motivación incide en que la resistencia al cambio se reduzca en los investigados, igualmente, el valor de coeficiente lo ubica en un nivel de intensidad considerable, por ese motivo, se afirma que la motivación se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Estos resultados son similares a Avalos (2019) quien concluyó que la resistencia al

cambio influye en el desempeño de los trabajadores encuestados. Igualmente, se pudo establecer que para que mejore el desempeño laboral era necesario la realización de capacitaciones, en las cuales, se busca reducir la resistencia al cambio.

Como primer objetivo específico se buscó determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Al respecto, la investigación pudo hallar que la motivación extrínseca, en el 50,54 % de los entrevistados estaba en niveles muy altos de motivación extrínseca, el 21,51 % se hallaba en niveles altos y otro 21,51 % en niveles regulares. Asimismo, la motivación extrínseca se evaluó mediante la regulación externa, en el cual, el 44,09 % se hallaban en niveles muy altos de regulación externa, el 25,81 % en niveles altos y el 19,35 % en niveles regulares. Sobre la regulación introyectada de la motivación extrínseca se pudo encontrar que el 48,39 % se hallaba en niveles muy altos, el 26,88 % en niveles altos y el 18,28 % en niveles regulares. Asimismo, en la regulación identificada de la motivación extrínseca se pudo hallar que el 52,69 % se hallaba en niveles muy altos, el 22,58 % en niveles regulares y el 19,35 % en niveles muy altos de regulación identificada de la motivación externa.

Sobre el análisis inferencial del primer objetivo específico de la investigación, mediante el estadístico de correlación de Spearman, fue posible determinar una significancia bilateral menor a  $\alpha=,05$  ( $p=,000 < \alpha$ ), asimismo, la prueba mostró un coeficiente correlacional de  $r_s=-,664$ , que, al ser negativo, determina que la relación es inversa, de esta forma, cuando se incrementa la motivación extrínseca incide en que la resistencia al cambio se reduzca en los investigados, igualmente, el valor de coeficiente lo ubica en un nivel de intensidad considerable, por ese motivo, se afirma que la motivación extrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Los resultados son similares a Ahumada y Sánchez (2022) quienes encontraron que, dentro de los factores que pueden provocar una negativa o positiva calificación al cambio se encuentra la desmotivación, la edad, en nivel social, educativo, económico o cultural. También pudo concluir que los actos de resistencia que se han podido observar a nivel individual, están relacionadas con la motivación o el desinterés, así, los cambios,

sobre todo, que involucran carga laboral genera mayor resistencia en los trabajadores. Asimismo a Campbell (2022) quien analizó el comportamiento de la comunidad organizacional para lograr cambios en su estructura, en su investigación pudo establecer que la motivación que tiene los servidores públicos podría ser una fuerza organizacional para reducir el comportamiento hostil de los trabajadores y favorece el cambio que requiere cualquier organización cuando se plantean metas desde la dirección.

El segundo objetivo específico fue medir cómo se relaciona la motivación intrínseca con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Al respecto, la investigación pudo encontrar que el 48,39 % de entrevistados presenta niveles muy altos de motivación intrínseca, el 23,66 % presentaban niveles altos y el 22,58 % niveles regulares de motivación intrínseca.

Sobre el análisis inferencial del segundo objetivo específico de la investigación, mediante el estadístico de correlación de Spearman, fue posible determinar una significancia bilateral menor a  $\alpha=,05$  ( $p=,000 < \alpha$ ), asimismo, la prueba mostró un coeficiente correlacional de  $r_s=-,590$ , que, al ser negativo, determina que la relación es inversa, de esta forma, cuando se incrementa la motivación intrínseca incide en que la resistencia al cambio se reduzca en los investigados, igualmente, el valor de coeficiente lo ubica en un nivel de intensidad considerable, por ese motivo, se afirma que la motivación intrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Los resultados se asemejan a los hallado por Chanamé y Paiva (2018) quienes pudieron establecer que la modificación de los modelos mentales que generan esta resistencia al cambio puede disiparse a través de programas de motivación, al igual que con la actualización y capacitación profesional que se puede dar. Igualmente, se pudo concluir que las estrategias para capacitarlos en motivación deben involucrar el tener mejores ambientes, lograr un mejor trato y un mejor material y equipo, lo cual, disminuiría la resistencia al cambio en la organización. Igualmente a Ziembowicz (2021) quien pudo establecer cómo la motivación tiene influencia en el comportamiento de los encuestados que participaron en la investigación. Este

comportamiento se transforma en alcanzar los objetivos que la institución propone. Finalmente, se pudo establecer que así la motivación influye en el compromiso de los servidores para realizar los cambios que se requieren.

El tercer objetivo específico planteado en la investigación fue evaluar cómo se relaciona la desmotivación con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Al respecto, la investigación encontró que el 34,43 % de entrevistados se hallaba en niveles regulares de desmotivación, en el 19,35 % niveles de desmotivación altos y en el 12,90 % en niveles muy altos, por otro lado, se halló que el 20,43 % estaba en niveles bajos de desmotivación y en el 12,90 % en niveles muy bajos.

Sobre el análisis inferencial del tercer objetivo específico de la investigación, mediante el estadístico de correlación de Spearman, fue posible determinar una significancia bilateral menor a  $\alpha=,05$  ( $p=,000 < \alpha$ ), asimismo, la prueba mostró un coeficiente correlacional de  $r_s=,572$ , que, al ser negativo, determina que la relación es inversa, de esta forma, cuando se incrementa la motivación extrínseca incide en que la resistencia al cambio se reduzca en los investigados, igualmente, el valor de coeficiente lo ubica en un nivel de intensidad considerable, por ese motivo, se afirma que la desmotivación se relaciona de manera directa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. Los resultados son similares a los encontrados por Vesga et al. (2021) quienes concluyeron que el compromiso que tienen los trabajadores está relacionado a la disposición que estos puedan tener para realizar los cambios que solicita la organización, los cuales, son correlaciones positivas y directas. En cuanto a la motivación, se pudo establecer que tiene una correlación muy baja con el cambio que deben presentar los trabajadores, se encontró un coeficiente de correlación de  $\rho = .093$ . Igualmente a Valencia (2021) quien concluyó que la comunicación al interior de la organización está relacionada a la resistencia al cambio de los trabajadores investigados. Respecto a la motivación, la cual, fue considerada como una dimensión dentro de la comunicación, se pudo encontrar la existencia de una relación estadística y negativa de la motivación con la resistencia al cambio, se encontró un p-valor inferior 0.05 entre la motivación y

cada dimensión de la resistencia al cambio en el nivel psicológico ( $p=0.029$ ;  $r_s=-0.203$ ) y sociológico ( $p=0.004$ ;  $r_s=-0.268$ ).

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión de la motivación se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. El estadístico del coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado un  $p=,000$  y un  $r_s=-,621$ .
2. La gestión de la motivación extrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. El estadístico del coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado un  $p=,000$  y un  $r_s=-,664$ .
3. La gestión de la motivación intrínseca se relaciona de manera inversa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. El estadístico del coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado un  $p=,000$  y un  $r_s=-,590$ .
4. La gestión de la desmotivación se relaciona de manera directa y con intensidad considerable con la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022. El estadístico del coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado un  $p=,000$  y un  $r_s=,572$ .
5. Sobre el nivel de gestión de la motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022, se halló que el 35,48 % un nivel muy alto y el 15,05 % un nivel regular.
6. Sobre el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022, se halló que la resistencia al cambio estaba en un nivel muy alto para el 25,81 % de encuestados, en un nivel alto para el 22,58 % de encuestados, para el 21,51 % estaba en el nivel regular y para el 20,43 % en el nivel bajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, desarrollar programas que incrementen la motivación de sus trabajadores, de tal manera, que se reduzca la resistencia al cambio que pueden presentar al momento de realizar cambios organizacionales ya sea a nivel estructural, de organización o de modificación de procedimientos que se necesiten para brindar una mejor atención a todos los actores de los procesos que se desarrollan en esas instituciones estatales.
2. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que, junto a profesionales en psicología, desarrollar programas que incrementen la motivación extrínseca de sus trabajadores, considerando que esta motivación es aquella que proviene de afuera del individuo y que ocasiona que los individuos busquen lograr las metas a partir de intereses externos, como son reconocimientos en su lugar de trabajo, ascensos o días libres, de tal manera, que se motiven y, con ello, se reduzca la resistencia al cambio que pueden presentar en la organización.
3. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que, junto a profesionales en psicología, desarrollar de programas que incrementen la gestión de la motivación intrínseca de los trabajadores, la cual, debe ser considerada como aquella que parte del interior de la persona, no requiere incentivos internos, sino que es voluntaria y que tiene como objetivo buscar el desarrollo personal y la autorrealización. Por ello, se debería brindar capacitaciones constantes respecto a los temas de interés o profesionales que requieran los trabajadores y reuniones de confraternidad buscando fomentar un vínculo de compromiso con la organización, de tal manera, que se motiven y, con ello, se reduzca la resistencia al cambio que pueden presentar en la organización en beneficio de la población.
4. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que, junto a profesionales en psicología, desarrollar programa para reducir la gestión de la desmotivación en los trabajadores, lo cual, podría ocasionar, no solo una afectación a la resistencia al cambio, sino también, una afectación a la

productividad de la organización y, con ello, que los trabajadores pierdan la disposición, entusiasmo o la energía para el desarrollo de las actividades laborales. En ese sentido, es necesario que la presidencia reconozca el logro de los trabajadores, les brinde metas claras, evalúe constantemente el clima laboral y mejore las condiciones laborales.

5. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que desarrollen programas para incrementar la gestión de la motivación de sus trabajadores con el apoyo de especialistas en comportamiento organizacional, pues se halló que más de la tercera parte de los trabajadores tiene la motivación en un nivel muy alto.
6. A las presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que desarrollen programas para reducir la resistencia al cambio en sus trabajadores con el apoyo de especialistas en comportamiento organizacional, pues se halló que casi mitad de encuestados tenía niveles entre alto y muy alto.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J. M., & Ramírez, H. J. (2018). *Programa De Capacitación Para La Reducción De La Resistencia Al Cambio Organizacional En Unidad De Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe Y Rural Imaza*. [Universidades César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31742>
- Ahumada, V., & Sánchez, A. (2022). Resistance to Change on behalf of the Teachers of a Private Pedagogical Higher Education Institute of Lima Regarding the Institutional Licensing Process. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 6(10), Art. 10. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog22.04061010>
- Avalos, M. C. (2019). *Resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud ocupacional «Medic Salud» del distrito de Trujillo del año 2018* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5213>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Campbell, J. W. (2022). Change-oriented organizational citizenship behavior in public organizations: Appropriateness, opportunity, risk, and public service motivation. *Research Handbook on Motivation in Public Administration*, 336-353. <https://doi.org/10.4337/9781789906806.00031>
- Chanamé, D. S., & Paiva, R. C. (2018). *Análisis de resistencia al cambio organizacional en la unidad de gestión educativa local intercultural bilingüe*

y rural Imaza [Universidad Señor de Sipán].

<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5449>

Córica, J. L. (2020). Teachers resistance to change: Features and strategies for an unsolved issue. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 255. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>

Durán, T. D. D., & Aclé, G. (2022). Academic motivation scale for elementary students: Validity and reliability evidences. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 48(1), 343-365. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000100343>

Gómez, P. D. (2021). Change and its impact on organizations. ACADEMO. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213-220. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill Education.

Laylo, G., & Banayo, A. (2022). Organizational Commitment and Motivation in Promoting Change in Teaching Practices among Elementary Teachers. *International Journal of Research Publications*, 106. <https://doi.org/10.471119/IJRP1001061820223741>

Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. 11(5), 359-365.

Micalay, T. R., & Sánchez, A. O. (2020). Resistencia docente al cambio en una universidad privada de Lima al proceso de acreditación / Teaching resistance

- to change in a private university in Lima to the accreditation process. *Revista Ciencias de la Educación*, 30(66), 42-62.
- Navarro, J., Rueff, R., & Laurencea, J.-P. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(1), 1-17. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., & Hernández, H. G. (2020). Integral development of adjustment processes towards change in small and medium size enterprises. *Información Tecnológica*, 31(5), 89-100. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rasool, Z., & Shoukat, R. (2021). Organization Culture Change and its Effect on Women's Motivation. *Annals of Social Sciences and Perspective*, 2(2), 269-285. <https://doi.org/10.52700/assap.v2i2.84>
- Rizky, A., & Muafi, M. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by readiness to change & work motivation: A survey of PT. Karsa Utama Lestari employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(6), Art. 6. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., & González, C. (2018). Attitude and resistance to organizational change in mining workers. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(1), 105-134. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>

- Valencia, G. K. (2021). *Relación entre la comunicación interna y la resistencia al cambio en el personal docente de una empresa educativa, ubicada en Lurigancho – Lima* [Universidad Ricardo Palma].  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4297>
- Vesga, J. J., García, M., Forero, C., Toscano, C. A., Quiroz, E., & Pazmay, S. G. (2021). The relationship between age, engagement and disposition to organizational change. *Revista Interdisciplinaria*, 38(2), 224-241.  
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>
- Ziembowicz, K. (2021). Motivation of employees in the organizationa change mangement. *Business Ethics and Leadership*, 35-37.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### TÍTULO: GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO EN TRABAJADORES DE UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ-2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la motivación en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la desmotivación en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La motivación se relaciona significativamente en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. La motivación extrínseca se relaciona significativamente en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>b. La motivación intrínseca se relaciona significativamente en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>c. La desmotivación se relaciona significativamente en la resistencia al cambio de los trabajadores en una</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer cómo se relaciona la motivación en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>b. Medir cómo se relaciona la motivación intrínseca en la resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>c. Evaluar cómo se relaciona la desmotivación en la resistencia al cambio de los trabajadores en una</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La motivación definición.</li> <li>-Teorías de la motivación.</li> <li>-Importancia de la motivación laboral.</li> <li>-Medición de la motivación.</li> <li>-Dimensiones de la motivación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación extrínseca.</li> <li>- Motivación intrínseca.</li> <li>- Desmotivación.</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada. <b>Nivel:</b> Relacional. <b>Diseño:</b> No experimental, transversal de tipo correlacional. <b>Población:</b> 180 trabajadores. <b>Muestra:</b> 73 trabajadores con la fórmula para poblaciones finitas más ajuste de muestra. <b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) revisada por Gagné, Forest, Aubé, Morin y Malorni (2010) de 19 ítems. Escala de Resistencia al Cambio (ERC) de García (2005) de 25 ítems.</p>
			<p>Resistencia al cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El cambio.</li> <li>-La resistencia.</li> <li>-La resistencia al cambio.</li> <li>-LA cultura organizacional,</li> <li>-La gestión de cambio.</li> <li>-Dimensiones de la resistencia la cambio..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factor individual de asociada a saber/conocer</li> <li>- Fator individual asociada al hacer.</li> <li>- Factor individual asociada al querer/sentir/desear.</li> <li>- Factor organizacional asociada a la resistencia global</li> </ul>	

<p>Justicia del Perú, año 2022?</p> <p>d. ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?</p> <p>e. ¿Cuál es el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022?</p>	<p>Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>d. Medir el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>e. Establecer el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p>	<p>Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>d. Es regular el nivel de motivación de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p> <p>e. Es regular el nivel de resistencia al cambio de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia del Perú, año 2022.</p>		<p>– Factor organizacional asociada al proyecto de cambio organizacional.</p>	
--	---	--	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

LA MOTIVACIÓN Y LA RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS TRABAJADORES EN UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ, AÑO 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUALS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Puma y Estrada (2020) explican que la motivación es un proceso que brinda auto energía a la persona, de tal manera, que siente una atracción hacia el logro de un objetivo u objetivos, lo cual, requiere de una acción por parte del sujeto quien debe realizar el esfuerzo para conseguir lo que se necesita.	Se medirá mediante un cuestionario denominado "Escala de Motivación en el Trabajo" (R-MAWS) revisada por Gagné, Forest, Aubé, Morin y Malorni (2010) de 19 ítems y que analiza las dimensiones de motivación extrínseca, motivación intrínseca y desmotivación.	Motivación extrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de regulación externa.</li> <li>- Nivel de regulación introyectada.</li> <li>- Nivel de regulación identificada.</li> </ul>	Ordinal
			Motivación intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de satisfacción interna.</li> <li>- Nivel de interés laboral.</li> </ul>	Ordinal
			Desmotivación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de falta de esfuerzo laboral.</li> <li>- Nivel de falta de interés en el trabajo</li> </ul>	Ordinal
Resistencia al cambio	Micalay y Sánchez (2020) consideran que la resistencia al cambio surge del desacuerdo que tienen los grupos o individuos que pertenecen a una organización para aceptar los cambios que está propone, a partir de ello, se pueden identificar los procesos y las fuentes de los conflictos que pueden surgir en la vida organizacional cotidiana por el enfrentamiento de aquellos que requieren los cambios y los trabajadores que se resisten	Se medirá mediante un cuestionario denominado "Escala de Resistencia al Cambio" (ERC) de García (2005) de 25 ítems, el cual, mide las dimensiones de Factores de resistencia individual y Factores de resistencia organizacional	Factor individual de asociada a saber/conocer	Nivel de resistencia asociadas al saber/conocer.	Ordinal
			Fator individual asociada al hacer.	Nivel de resistencia asociadas al hacer.	
			Factor individual asociada al querer/sentir/desear.	Nivel de resistencia asociadas al querer/sentir/desear.	
			Factor organizacional asociada a la resistencia global	Nivel de resistencia organizacional global.	Ordinal
			Factor organizacional asociada al proyecto de cambio organizacional	Nivel de resistencia al proyecto de cambio organizacional	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R-MAWS)

**Instrucciones:**

Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

- (5) Totalmente de Acuerdo
- (4) De Acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

¿POR QUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	1	2	3	4
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo				
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.				
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.				
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.				
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.				
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.				
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo				
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo				
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.				
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.				
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.				
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.				
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.				
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo				
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.				
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.				

#### AGRUPACIÓN DE ÍTEMS DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R-MAWS)

SUB-ESCALAS	Ítems por sub-escala
Desmotivación	2, 15, 16
Regulación Externa	3, 8, 9, 10, 14, 17
Regulación Introyectada	1, 5, 7, 19
Regulación Identificada	4, 11, 18
Motivación Intrínseca	6, 12, 13

## RANGOS LA ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R-MAWS)

SUB ESCALAS	NRO. ÍTEMS	RANGOS	
Desmotivación Regulación identificada Motivación intrínseca	3	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	3-5 6-7 8-10 11-12 13-15
Regulación externa	6	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	6-10 11-15 16-20 21-25 26-30
Regulación introyectada	4	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
Motivación extrínseca	13	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	13-23 24-33 34-44 45-54 55-65
Escala total	19	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	19-34 35-49 50-64 65-79 80-95

## ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)

**Instrucciones:**

Los 25 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer la manera cómo afronta los cambios organizaciones en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a la postura que tiene. Coloque una equis (X) sobre el número de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

- (5) Totalmente de Acuerdo
- (4) De Acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Nº	<b>ANTE UN PANORAMA DE CAMBIO FUTURO EN LA CORTE DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD</b>					
	<b>FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL SABER/CONOCER</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considero que la Presidencia impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio.					
2	Considero que el personal tendería a trabajar en equipo.					
3	Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos.					
4	Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal.					
5	Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas.					
	<b>FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL HACER</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo.					
7	Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios.					
8	Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta.					
9	Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora.					
10	Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria.					
	<b>FACTORES INDIVIDUALES ASOCIADOS AL QUERER/SENTIR/DESEAR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo.					
12	Considero que el personal se encontraría motivado.					
13	Considero que el personal se encontraría muy comprometido.					
14	Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración.					
15	Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados.					
	<b>FACTORES ORGANIZACIONALES GLOBALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional.					
17	Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso.					
18	Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso.					
19	Considero que los niveles de participación serán los adecuados.					
20	Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad.					
	<b>FACTORES ORGANIZACIONALES ASOCIADOS AL PROYECTO DE CAMBIO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Considero que existiría un adecuado proceso de planificación.					
22	Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas.					
23	Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado.					
24	Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación.					
25	Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio.					

**RANGOS LA ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO (ERC)**

Dimensiones	NRO. ÍTEMS	RANGOS	
<b>1. Factores ligados al individuo</b>	15	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	15-26 27-38 39-51 52-63 63-75
a. Factores individuales asociados al saber/conocer b. Factores individuales asociados al hacer c. Factores individuales asociados al querer/sentir/desear	5	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
<b>2. Factores ligados a la organización</b>	10	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	10-17 18-25 26-34 35-42 43-50
a. Factores organizacionales globales b. Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio	5	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
<b>Escala total</b>	25	Bajo Moderadamente bajo Regular Modernamente alto Alto	25-44 45-64 65-85 86-105 106-125

#### Anexo 4: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Dimensión de Motivación Extrínseca	,163	93	,000
Dimensión de Motivación Intrínseca	,149	93	,000
Dimensión de Desmotivación	,123	93	,001
Escala de Motivación	,146	93	,000
Escala de Resistencia al cambio	,095	93	,038

### Anexo 5: Escala de intensidad de correlación de Pearson

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	= Correlación negativa perfecta.
- 0.76 a -0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
- 0.51 a - 0.75	= Correlación negativa considerable.
- 0.11 a - 0.50	= Correlación negativa media
- 0.01 a – 0.10	= Correlación negativa débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.01 a – 0.10	= Correlación positiva débil.
- 0.11 a - 0.50	= Correlación positiva media.
- 0.51 a - 0.75	= Correlación positiva considerable.
- 0.76 a -0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
- 0.91 a -1.00	= Correlación positiva perfecta.

*Nota.* Adaptada de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

## Anexo 6: Formulada de muestra

Para la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

Simbología:

n	: Representa la Muestra	= ?
N	: Representa la población	= 122 servidores públicos.
z	: Representa la Desviación estándar	= 1.96
p	: Representa la Probabilidad de éxito	= 0.5
e	: Representa la Margen de error	= 0.05
q	: Representa la Probabilidad de fracaso	= 0.5

La muestra se obtuvo desarrollando la fórmula:

$$n = \frac{122 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(122 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 92,78$$

Así, se tiene que el resultado de la fórmula es de 93 servidores públicos. Como criterio de inclusión se consideró que el encuestado tenga vínculo laboral con la Corte Superior de Justicia, que tenían más de un año de antigüedad como trabajador y que acepte participar voluntariamente en la investigación.

## Anexo 7: Validación de expertos



### ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ-2022

**TÍTULO:** Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					Totalmente en desacuerdo		Indeciso		Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA					
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	NIVEL DE REGULACIÓN EXTERNA	3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							X		X		X		X				
			8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								X		X		X		X			
			9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									X		X		X		X		
			10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									X		X		X		X		
			14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.									X		X		X		X		
			17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo									X		X		X		X		

	NIVEL DE REGULACIÓN INTROYECTADA	1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							X		X		X		X			
		5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							X		X		X		X			
		7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							X		X		X		X			
		19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							X		X		X		X			
	NIVEL DE INTERÉS IDENTIFICDA	4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							X		X		X		X			
		11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							X		X		X		X			
		18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	NIVEL DE SATISFACCIÓN INTERNA. NIVEL DE INTERÉS LABORAL.	6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							X		X		X		X		
			13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							X		X		X		X		
		NIVEL DE FALTA DE ESFUERZO LABORAL.	12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							X		X		X		X		
DESMOTIVACIÓN	NIVEL DE FATA DE INTERÉS EN EL TRABAJO NIVEL DE SATISFACCIÓN INTERNA.	12	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							X		X		X		X			
		15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							X		X		X		X			
	NIVEL DE INTERÉS LABORAL.	15	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							X		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VICTORIA DEL SOCORRO MARTOS MONTOYA

DNI: 00505711

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

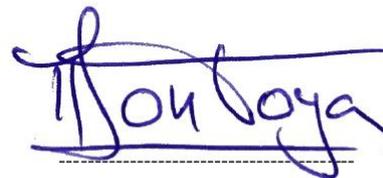
TTUJILLO, 20 de NOVIEMBRE del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE RESISTENCIA AL CAMBIO EN TRABAJADORES DE UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ-2022**

**TÍTULO:** Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Totalmente en desacuerdo		Indeciso		De acuerdo	Totalmente de acuerdo		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE 2: RESISTENCIA AL CAMBIO	FACTORES LIGADOS AL INDIVIDUO	Factores individuales asociados al saber/conocer	1	Considero que la Presidencia impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio						X		X		X		X				
			2	Considero que el personal tendería a trabajar en equipo						X		X		X		X				
			3	Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos								X		X		X		X		
			4	Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal								X		X		X		X		
			5	Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas								X		X		X		X		
	Factores individuales asociados al hacer	6	Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo								X		X		X		X			
		7	Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios								X		X		X		X			

<b>FACTORES LIGADOS A LA ORGANIZACIÓN</b>	Factores individuales asociados al querer/sentir/desear	8	Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta							X		X		X		X							
		9	Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora							X		X		X		X		X					
		10	Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria							X		X		X		X		X					
		11	Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo							X		X		X		X		X					
		12	Considero que el personal se encontraría motivado							X		X		X		X		X					
		13	Considero que el personal se encontraría muy comprometido							X		X		X		X		X					
	Factores organizacionales globales.	14	Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración							X		X		X		X		X					
		15	Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados							X		X		X		X		X					
		16	Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional							X		X		X		X		X					
		17	Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso							X		X		X		X		X					
		18	Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso							X		X		X		X		X					
	Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio.	19	Considero que los niveles de participación serán los adecuados							X		X		X		X		X					
		20	Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad							X		X		X		X		X					
		21	Considero que existiría un adecuado proceso de planificación							X		X		X		X		X					
		22	Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas							X		X		X		X		X					

			23	Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado						X		X		X		X	
			24	Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación						X		X		X		X	
			25	Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. VICTORIA DEL SOCORRO MARTOS MONTOYA

DNI: 00505711

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS MENCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

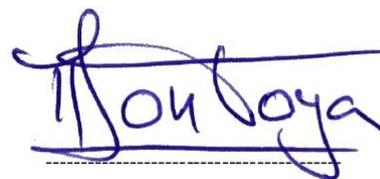
TTUJILLO, 20 de NOVIEMBRE del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ-2022**

**TÍTULO:** Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					Totalmente en desacuerdo		Indeciso		Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA					
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	NIVEL DE REGULACIÓN EXTERNA	3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							X		X		X		X				
			8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								X		X		X		X			
			9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									X		X		X		X		
			10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									X		X		X		X		
			14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.									X		X		X		X		
			17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo									X		X		X		X		

	NIVEL DE REGULACIÓN INTROYECTADA	1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							X		X		X		X			
		5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							X		X		X		X			
		7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							X		X		X		X			
		19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							X		X		X		X			
	NIVEL DE INTERÉS IDENTIFICDA	4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							X		X		X		X			
		11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							X		X		X		X			
		18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	NIVEL DE SATISFACCIÓN INTERNA. NIVEL DE INTERÉS LABORAL.	6	Porque me divierto haciendo mi trabajo							X		X		X		X		
			13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							X		X		X		X		
		NIVEL DE FALTA DE ESFUERZO LABORAL.	12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							X		X		X		X		
DESMOTIVACIÓN	NIVEL DE FATA DE INTERÉS EN EL TRABAJO NIVEL DE SATISFACCIÓN INTERNA.	12	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							X		X		X		X			
		15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							X		X		X		X			
	NIVEL DE INTERÉS LABORAL.	15	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							X		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: MGR. MARIO CÉSAR GÁLVEZ MARQUINA

DNI: 40087803

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

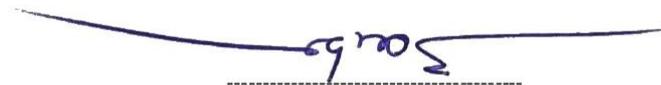
TRUJILLO, 20 de NOVIEMBRE del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE RESISTENCIA AL CAMBIO EN TRABAJADORES DE UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ-2022**

**TÍTULO:** Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Totalmente en desacuerdo		Indeciso		De acuerdo	Totalmente de acuerdo		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE 2: RESISTENCIA AL CAMBIO	FACTORES LIGADOS AL INDIVIDUO	Factores individuales asociados al saber/conocer	1	Considero que la Presidencia impulsaría el conocimiento teórico – práctico sobre el proceso de cambio						X		X		X		X				
			2	Considero que el personal tendería a trabajar en equipo						X		X		X		X				
			3	Considero que los funcionarios harían un adecuado manejo de los conflictos								X		X		X		X		
			4	Considero que existiría un alto nivel de comunicación entre el personal								X		X		X		X		
			5	Considero que el personal estaría predispuesto a aprender y mejorar el hacer las tareas encargadas								X		X		X		X		
	Factores individuales asociados al hacer	6	Considero que en la entidad se impulsaría un plan de adiestramiento previo								X		X		X		X			
		7	Considero que la entidad impulsaría el incorporar los cambios								X		X		X		X			

<b>FACTORES LIGADOS A LA ORGANIZACIÓN</b>	Factores individuales asociados al querer/sentir/deseo	8	Considero que el personal buscaría contribuir de forma entusiasta							X					X					X					X
		9	Considero que el personal apoyaría las propuestas de mejora							X					X					X					X
		10	Considero que la entidad proveer de toda la información necesaria							X					X					X					X
		11	Considero que el personal presentaría una actitud de optimismo							X					X					X					X
		12	Considero que el personal se encontraría motivado							X					X					X					X
		13	Considero que el personal se encontraría muy comprometido							X					X					X					X
	Factores organizacionales globales.	14	Considero que se impulsaría la existencia de un sentido de colaboración							X					X					X					X
		15	Considero que existiría una actitud de paciencia ante los resultados esperados							X					X					X					X
		16	Considero que existiría un adecuado nivel de comunicación organizacional							X					X					X					X
		17	Considero que la cultura organizacional facilitaría dicho proceso							X					X					X					X
		18	Considero que el clima organizacional impulsaría dicho proceso							X					X					X					X
	Factores organizacionales asociados al proyecto de cambio.	19	Considero que los niveles de participación serán los adecuados							X					X					X					X
		20	Considero que la entidad se caracteriza por su flexibilidad							X					X					X					X
		21	Considero que existiría un adecuado proceso de planificación							X					X					X					X
		22	Considero que se conformarían equipos de trabajo entusiastas							X					X					X					X

			23	Considero que existirían estímulos o incentivos al personal involucrado						X		X		X		X	
			24	Considero que existiría un adecuado nivel de retroalimentación						X		X		X		X	
			25	Considero que existiría una institucionalización del proceso de cambio						X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MGR. MARIO CÉSAR GÁLVEZ MARQUINA**

DNI: 40087803

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TRUJILLO, 20 de NOVIEMBRE del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

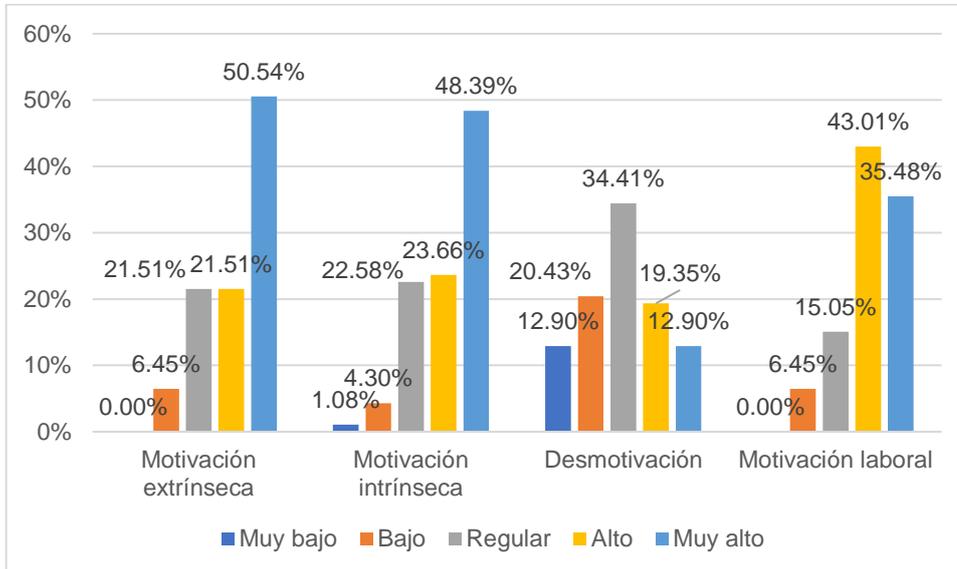


-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 8. Figuras de los resultados

**Figura 1.**

*Nivel de motivación y sus dimensiones.*

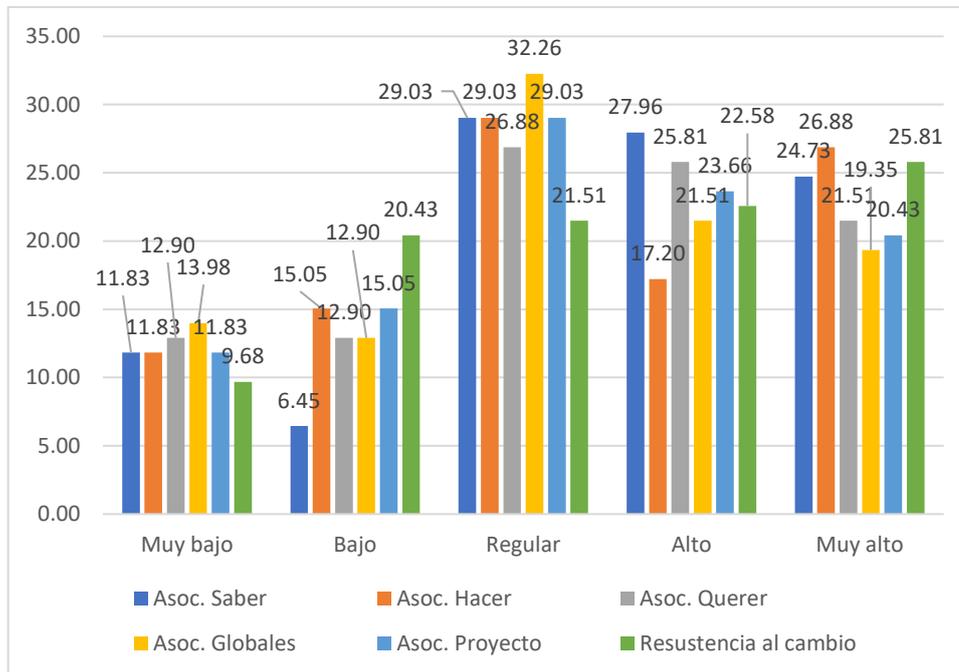


*Nota:* Datos tomados de la Tabla 3.

Se observa en la Figura 1, que la mayor incidencia de motivación laboral se tiene en el nivel de alto con 43,01 %, en la dimensión de motivación extrínseca el mayor índice se halla en el nivel muy alto con 50,54 %, en motivación intrínseca el mayor valor se halla en el nivel muy alto con 28,39 % y en la dimensión de desmotivación el mayor valor se halla en la categoría regular con 34,41 %.

**Figura 2.**

*Nivel de resistencia al cambio y sus dimensiones.*



*Nota:* Datos tomados de la Tabla 4.

Se observa en la Figura 2 que la resistencia al cambio presenta un nivel de mayor incidencia en el nivel muy alto con el 25,81 %. Respecto a las dimensiones de factores individuales, se tiene mayor incidencia en los niveles regular y alto con el 25,81 % en cada categoría y sobre las dimensiones de factores organizacionales, se tiene mayor incidencia en el nivel regular en el 27,96 %.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, EDUARDO DANIEL GARCIA CRUZATE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la motivación en la resistencia al cambio en trabajadores de una Corte Superior de Justicia del Perú-2022.", cuyo autor es MONTENEGRO SANCHEZ YESENIA ROSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

TRUJILLO, 04 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
EDUARDO DANIEL GARCIA CRUZATE <b>DNI:</b> 41390840 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2016-8180	Firmado electrónicamente por: EGARCIACR el 03- 02-2023 16:34:41

Código documento Trilce: TRI - 0509170