



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en
estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Josemaría Melgarejo Ordoñez

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

MIEMBROS DEL JURADO

.....
Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

.....
Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

.....
Dr. Edwin Martínez López
Vocal

Dedicatoria

Dedico en primer lugar a Dios porque sin él no hubiera realizado este propósito, a mis padres, hermanos por su apoyo, cariño e inculcarme siempre metas en mi vida, y a mis amigos que me motivaron a terminar este trabajo.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darme luces y fuerzas para lograr las metas propuestas, al Director y a los docentes de la Institución Educativa número 20957 de San Vicente de Cañete que con su apoyo se realizó la encuesta de la tesis, a los docentes de la universidad “César Vallejo” en Gestión Pública, que me brindaron sus conocimientos. A nuestro asesor el doctor Edwin Martínez López, quien nos guió en la construcción de este proyecto, corrigiendo nuestros errores y motivándonos a esforzarnos cada día más. Agradezco la colaboración de todas las personas que aportaron información y que permitieron que la investigación se realizara eficazmente.

Josemaría.

Declaración de autoría

Yo, **Josemaría Melgarejo Ordoñez**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017**” presentado en 129 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de julio del 2017

Josemaría Melgarejo Ordoñez

DNI: 42061833

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017”; con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: se expone la introducción, los antecedentes, la fundamentación científica, técnica y humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: se describe el marco metodológico, las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: se exponen los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: se realiza la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo se presentan las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Finalmente se presentan los anexos. Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Pág.
Páginas preliminares	
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	20
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	46
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	51

II. Marco metodológico:	53
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipos de estudios	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Aspectos éticos	60
III. Resultados	61
IV. Discusión	81
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	91
VII. Referencias	93
Anexos	97
Anexo 1: Artículo científico	98
Anexo 2: Matriz de consistencia	112
Anexo 3: Instrumento	114
Anexo 4: Validación de instrumento	116
Anexo 5: Constancia emitida por la Institución Educativa 20957	125
Anexo 6: Base de datos	126

Anexo 7: Conceptualizaciones de las variables	128
---	-----

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del cambio	55
Tabla 2: Operacionalización de la variable inteligencias múltiples	55
Tabla 3: Descripción de las frecuencias de los niveles de gestión del cambio	62
Tabla 4: Descripción de frecuencia de los niveles de la inteligencia múltiple.	63
Tabla 5: Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples	64
Tabla 6: Gestión del cambio y la inteligencia lingüística	65
Tabla 7: Gestión del cambio y la inteligencia matemática	66
Tabla 8: Gestión del cambio y la inteligencia espacial	67
Tabla 9: Gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal	68
Tabla 10: Gestión del cambio y la inteligencia musical	69
Tabla 11: Gestión del cambio y la inteligencia interpersonal	70
Tabla 12: Gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal	71
Tabla 13: Gestión del cambio y la inteligencia naturalista	72
Tabla 14: Correlación y nivel de significancia de la variable gestión del cambio e inteligencias múltiples	73
Tabla 15: Niveles de correlación dependiendo del coeficiente rho	74
Tabla 16: Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia lingüística	74
Tabla 17: Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia matemática	75
Tabla 18: Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia espacial	76

Tabla 19:	Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia cinético-corporal	76
Tabla 20:	Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia musical	77
Tabla 21:	Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia interpersonal	78
Tabla 22:	Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia intrapersonal	79
Tabla 23:	Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia naturalista	79

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación	57
Figura 2: Niveles de la gestión del cambio	62
Figura 3: Niveles de las inteligencias múltiples	63
Figura 4: Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples	64
Figura 5: Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística	65
Figura 6: Gestión del cambio y la inteligencia matemática	66
Figura 7: Gestión del cambio y la inteligencia espacial	67
Figura 8: Gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal	68
Figura 9: Gestión del cambio y la inteligencia musical	69
Figura 10: Gestión del cambio y la inteligencia interpersonal	70
Figura 11: Gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal	71
Figura 12: Gestión del cambio y la inteligencia naturalista	72

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica o pura o fundamental, por su profundidad o alcance, es correlacional. La población estuvo formada por 50 profesores de la IE 20957 Cañete Lima, el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de actitudes Likert que fue debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se concluye en líneas generales que si existe correlación directa entre las variables gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E.P 20957 de Cañete-Lima 2017, ya que se obtuvo correlación $Rho = 0.520$.

Palabras claves: Gestión del cambio, inteligencias múltiples, compromiso organizacional, comportamiento individual, calidad personal.

Abstract

The present research entitled "Management of change and multiple intelligences in students of Educational Institution No. 20957 Cañete-Lima 2017" had as a general objective to determine the relationship between Management of change and multiple intelligences in students.

The type of research according to its purpose was basic or pure or fundamental, because of its depth or scope, is correlational. The population was formed by 50 teachers of Educational Institution No. 20957 Cañete, Lima, the sampling was of non-probabilistic type. The technique used to collect information was the survey, and the data collection instrument was the Likert attitudes questionnaire that was duly validated through expert judgments and determined its reliability through the Cronbach Alpha statistic.

It is concluded in general that if there is a direct correlation between the change management variables and the multiple intelligences in the students of the I.E.P 20957 of Cañete-Lima 2017, Rho correlation = 0.520 was already obtained.

Keywords: change management, multiple intelligences, Organizational commitment, individual behavior, personal quality.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Valencia (2014) en su tesis *Modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público*, tuvo como objetivo desarrollar un modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados y conseguir la calidad en los servicios en una empresa del sector público. Se planteó la siguiente hipótesis general: Un modelo de cambio organizacional maximizará los resultados y se conseguirá la calidad en los servicios en una empresa del sector público, arribo a las siguientes conclusiones: Es por eso que en este trabajo de investigación llevado a cabo en el ayuntamiento de Cuautitlán Izcalli, podemos ver que la hipótesis planteada y que a la letra dice “Un modelo de cambio organizacional maximizará los resultados y se conseguirá la calidad en los servicios en una empresa del sector público”, ha sido comprobada, dado que por medio del modelo propuesto se obtuvieron excelentes resultados, como es el caso de los siguientes rubros: 1) Al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida. 2) Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas del ayuntamiento. 3) Los empleados consideran al trabajo en equipo como una cultura de la organización.

Shannon (2013) realizó un trabajo de investigación titulado: *La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza de español* para optar el título de Master universitario de la Universidad de Salamanca, llegando a las siguientes conclusiones, en esta memoria de investigación hemos explicado la Teoría de las Inteligencias Múltiples y como aplicarla al aula de español como lengua extranjera. Primero, hemos explicado la inteligencia desde algunos puntos de vista diferentes. En el capítulo tres, describimos la Teoría de las Inteligencias Múltiples en detalle. En el capítulo cuatro describimos el contraste entre la escuela tradicional y la escuela de las Inteligencias Múltiples. En los capítulos cinco y seis investigamos el impacto de las ocho inteligencias en la motivación y la adquisición de una lengua extranjera. Finalmente, en el capítulo ocho hemos visto la teoría en práctica.

García y Falcón (2013) en su investigación *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. Tuvo como objetivo conocer el papel de la gestión escolar en la calidad educativa de las escuelas primarias. La muestra está conformada por las tres escuelas participantes, los instrumentos utilizados son la observación no participante, entrevista semiestructurada y encuesta, arribo a la siguiente conclusión: Con respecto al objetivo general de la investigación, conocer el papel de la gestión escolar dentro de la calidad que logra una escuela de educación primaria, se puede decir que es determinante, ya que los comentarios de todos los participantes apoyan esta idea y después de lo observado se considera acertada.

Pérez (2013) en su tesis *Aportación de la inteligencia emocional, personalidad e inteligencia general al rendimiento académico en los estudiantes de enseñanza superior*, tuvo como objetivo describir/analizar las características de personalidad, inteligencia psicométrica e inteligencia emocional en una muestra de estudiantes universitarios pertenecientes a los grandes ámbitos científico-profesionales, el humanístico educativo, el científico tecnológico, el socioeconómico y el sanitario. La muestra está conformada por 604 alumnos, los instrumentos utilizados son la prueba de evaluación de inteligencia psicométrica tradicional, inventario SSRI de Schutte, el inventario Bar On, la TMMS-24, arribo a las siguientes conclusiones: a tenor de los resultados obtenidos en este trabajo, los factores de personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también con factores emocionales.

Antecedentes nacionales

Carrasco (2002) realizó un trabajo de investigación titulado: *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la Unsaca* con motivo de optar por el título de Master en Educación en Gestión Educativa de la Universidad Mayor de San Marcos; se planteó el siguiente problema de investigación ¿En qué medida la Gestión Educativa se relaciona con la Calidad de la Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Unsaca, 2002?,

asimismo se planteó como objetivo general; Analizar la Gestión Educativa para determinar su relación con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Unsaca, 2002. Su hipótesis planteada fue; La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Unsaca 2002. El tipo de investigación realizado es el diseño no experimental transversal correlacional, el tipo de muestreo es representativa conformado por 256 alumnos y 30 docentes, representan el 30% en ambos casos. Arribo a las siguientes conclusiones; Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la Unsaca, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%.

Areche (2013) realizó un trabajo de investigación titulado: *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º, 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011*. Con motivo de optar por el título de Master en Educación en Gestión Educativa de la Universidad Mayor de San Marcos; se planteó el siguiente problema de investigación ¿en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad en el servicio educativo, según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º, 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga- Ayacucho, 2011?, asimismo se planteó como objetivo general; determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3º 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga- Ayacucho, 2011. Su hipótesis planteada fue; la gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad de servicios educativos, según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º 4º y 5º

de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga- Ayacucho, 2011. El tipo de investigación realizado es el descriptivo correlacional, la población la constituyen todos los educadores del colegio “María Auxiliadora” de Ayacucho y todos los padres de familia de las alumnas de 3º, 4º y 5º del nivel de secundaria. Arribo a las siguientes conclusiones; Existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta. Se encuentra una relación significativa entre la calidad del servicio educativo y el liderazgo de la gestión institucional, cuya relación es positiva y alta.

Evans (2015) en su tesis *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*, tuvo como objetivo analizar la interacción entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas peruanas en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la región Lima. La muestra está conformada por 21 instituciones educativas, los instrumentos utilizados son un cuestionario, encuesta sociodemográfica, arribo a las siguientes conclusiones: y en cuanto al desarrollo emocional se debe contar con directivos con inteligencia emocional alta ya que estos demuestran, en primer lugar mayor seguridad y luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados. Deben asumir las siguientes dimensiones: autoestima adecuada, ejercer un control emocional - manejar las propias emociones y además estar en condiciones de influenciar y administrar los estados de ánimo y las emociones de los seguidores, aspecto de suma consideración para un directivo de Institución Educativa, ser empático y ser generador de confianza

Montero y Rodríguez (2013) en su investigación *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, su hipótesis que se planteó fue, la comunicación interna se relaciona directamente

con la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos. El tipo de investigación por su alcance fue correlacional, el instrumento utilizado fue la encuesta para ambas variables y arribo a las siguientes conclusiones: Al personal directivo, docentes, administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas”, del distrito de Iquitos mejorar la comunicación dentro de su institución desarrollando tipos, canales e instrumentos de comunicación eficaces. Al personal directivo, docentes, administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas”, del distrito de Iquitos mejorar la gestión organizacional en su estructura formal e informal. La comunicación interna en la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas”, del distrito de Iquitos fue trabajada en dos dimensiones: Tipos de comunicación cuyas variables fueron: Descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua.

Mansilla (2012) en su investigación: *Influencia del Estilo Directivo, el Liderazgo Estratégico y la Gestión Eficaz de tres Directores en el Rendimiento Promedio de los Estudiantes de la Cohorte Educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción* tuvo como objetivo conocer la influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la Cohorte Educativa 2001 – 2005, arribó a las siguientes conclusiones: el líder directivo, el año 2005 obtuvo 27.2 puntos de promedio en el instrumento N° 01 Liderazgo Estratégico y según el baremo de la tabla N° 31 es considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005, siendo esta diferente a 14.7 obtenida por los directores D₁, quien calificó en promedio 22 puntos considerando como moderado grado de influencia de su liderazgo en el rendimiento promedio de los estudiantes.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística.

1.2.1 Bases teóricas de la variable Gestión del cambio

La palabra gestión proviene del latín “gesteo onis”, que tiene como significado "hacer que las cosas sean" y se relaciona con términos como gestare, que alude al proceso que culmina con el desarrollo de un ser o ente.

Según la Unesco – IIPE (2000), la gestión es:

un saber de síntesis capaz de vincular conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p. 17)

Se puede manifestar que la gestión es un saber humano que tienen la capacidad de relacionar los paradigmas, administración, la ética y moral, visión y misión todos en un determinado proceso para conseguir mejoras dentro de una institución que están en constante mejora.

Casassus la conceptúa como: la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, considerando o, dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea. En las diversas concepciones sobre gestión que se han esbozado a lo largo del tiempo, se encuentran como constantes, en términos de Casassus (2005):

Aspectos como la generación de valores, la visión compartida, las interacciones y las representaciones mentales. Sin embargo, se destaca siempre su orientación hacia el desarrollo institucional, así como el ser un proceso continuo de aprendizaje que, como afirma Cepal- Unesco (2005), solo tiene sentido si impacta favorablemente en el aprendizaje de los educandos. (p.67)

Partiendo desde su origen etimológico el término gestión significa hacer las cosas posibles para lograr un objetivo o meta, pero tomando las definiciones

realizadas por la Unesco y Casassus se refiere a una serie de acciones que tiene que realizarse en función a las competencias y necesidades de los diversos actores que se desarrollan en una determinada empresa o institución que desee conseguir metas y objetivos concretos en un determinado tiempo y espacio.

Carrasco (2011) manifestó que:

Es evidente la necesidad de hacer gestión del cambio en las personas como parte de un proyecto. Revisemos esta afirmación, ¿es evidente la gestión del cambio en las personas? o ¿es que por obvio se calla y no hay tiempo para planear el cambio y luego vemos proyectos sin ningún manejo del cambio? Parece que lo sencillo es importante. Es que a veces se pretende aplicar herramientas muy complejas sin haber resuelto lo básico. Desde la visión sistémica sabemos que no hay partes aisladas en la organización, todas están profundamente entrelazadas. Por eso es que todo cambio en una parte afectará a todo el sistema... Independiente de que ese cambio sea una adaptación a un estímulo del medio, o una innovación generada en su interior. (p.30).

Arenas (2005) expuso sobre la propuesta de Kotter, Kotter en su trabajo "Liderando el Cambio" propone 8 pasos para lograr en forma exitosa la transformación de las organizaciones: a) Establecer un sentido de urgencia, b) Formar una coalición de guía poderosa, c) Crear una visión, d) Comunicar la visión, e) Facultar a los demás para actuar sobre la visión, g) Planificar para, y crear ganancias a corto plazo, h) Consolidar las mejoras y producir aún más cambios, i) Institucionalizar los nuevos métodos.

Comentando a Carrasco quien afirma que necesariamente se hace gestión para generar cambios que beneficien a un conjunto de personas el cual se planifica con un proyecto o plan de trabajo en el que se tiene que responder a una serie de interrogantes para llevar al cambio, desde una visión sistémica ya que todos los cambios se realizan en el ambiente interno como el exterior de una empresa o institución que tienen que conseguir resultados inmediatos bajo una renovación constante.

Siguiendo la historia sobre la gestión del cambio encontramos a Kotter quien nos habla sobre esta temática, manifiesta que todo cambio necesariamente pasa por una serie de etapas que requieren de un tiempo prudencial para realizarlo y que saltarse de estas etapas no produce resultados satisfactorios, por eso Torres et.al (2010) cita a Del Rio y Terol (2006) dicen: “la gestión del cambio es un proceso planificado, que permite alcanzar y consolidar; a través de distintas etapas, la visión de lo que queremos que llegue a una situación inicial”. (p.5)

A continuación se explica detalladamente los 8 pasos propuestos por Kotter para poder tener éxito en los cambios que se tienen que hacer en una empresa o institución para poder cumplir con la visión y misión que se proponen para lograr sus objetivos institucionales.

Comentando el estudio de Kotter, este realiza un análisis de diversos casos de gestión del cambio en diversos contextos y destaca dos aspectos fundamentales que mencionamos a continuación: a) La experiencia más general que se tiene es la referencia de los casos que han tenido éxito, es que el proceso de cambio pasa por una serie de fases que requieren de un tiempo para conseguir resultados. No cumplir con una de estas fases genera una ilusión que no produce el logro de objetivo planificado. b) Una segunda lección es que los errores críticos producidos en alguna de las etapas pueden tener un impacto desalentador, reduciendo los resultados que generen pérdidas sobre los beneficios que fueron ganados con mucho sacrificio. Se debe a que se es muy renuente a los cambios y no se tiene la experiencia debida en estos tipos de cambios y también se tenga al personal más experimentado siempre se comenten errores.

a) Paso 1: definir la urgencia del cambio

Analizar el mercado y con qué instituciones se compite

Error 1: no conocer el estado real para dar sentido a la urgencia.

Los cambios se empiezan cuando hacemos un diagnóstico de nuestra situación real y comparamos con el éxito de otras empresas debido al uso de diversos

indicadores y avances tecnológicos que se dan en el mercado. Esta acción es un primer paso para poder hacer el cambio en el que se requiere el trabajo colaborativo y en equipo para motivarlos al éxito.

Esta fase 1 esta primera parte a simple vista parece fácil, pero es la más complicada debido a que casi el 50 % de empresas fracasa en esta primera etapa.

Razones:

No se hace un verdadero diagnóstico y no se toma en cuenta lo difícil que es sacar a la gente de su confort.

No se realiza un trabajo minucioso que conlleva a explicar los más mínimos detalles.

No se prepara mentalmente ante el cambio y se preocupan de que los trabajadores no accedan fácilmente a estos nuevos cambios, que la moral caiga y comprometido los resultados a lograr a corto plazo y por crear una crisis sin necesidad.

Paralizar una gestión se da debido a que no se tienen el equipo idóneo para ejercer el liderazgo dentro de la empresa. La misión de quien ejerce el liderazgo es de disminuir los riesgos para mantener operativo el sistema en el que se encuentra organizado. Todos los cambios desde el punto de vista de su conceptualización requiere de algo nuevo que demanda que se predique con el ejemplo por parte de todos los líderes que dirigen los destinos de la empresa y de aquellos que de una u otra forma anónima ejerce este liderazgo.

Los cambios se dan cuando hay una persona que debe estar al frente y debe ejercer el liderazgo y que es capaz de ver las necesidades de cambio con sus demás jefes de línea quienes también deben ser buenos líderes en el que debe haber una buena comunicación entre todos sus integrantes

Cuando no se tiene una idea exacta de la gravedad de la situación la transformación no tendrá éxito comprometiendo seriamente los destinos de la empresa a corto, mediano y largo plazo. La mayoría de las jefaturas deben estar

convencidos de que se requiere un cambio para poder lograr los objetivos de crecimiento de una institución.

b) Paso 2: conformar un equipo fuerte y unido para lograr el éxito.

Que el grupo diferencial tenga la suficiente capacidad y liderazgo para generar el cambio.

Que el grupo trabaje en equipo persiguiendo los mismos intereses.

Error 2: no conformar un equipo compacto que tengan los mismos compromisos.

Las renovaciones siempre empiezan con una o dos personas el cual debe ir creciendo con el transcurso del tiempo pero que al inicio debe haber resultados.

En las empresas pequeñas el grupo debe estar conformado por 2 0 3 y en empresas grandes por más de 20 a 50 personas

Como en este proceso del cambio participan diferentes personas de diversas especialidades a veces operan sin tener en cuenta la jerarquía, por eso es necesario que siempre tiene que haber un líder que los haga ser un grupo compacto en el que la relación humana tiene que ser buena.

En esta etapa siempre las empresas fracasan por menospreciar las dificultades que se producen cuando hay un cambio. Muchas veces las empresas cometen el error de no tener una historia de trabajo colaborativo y en equipo en el que siempre se debe dar un liderazgo para mantener el grupo unido.

c) Paso 3: tener un sueño

Crear una visión que conlleven a los cambios esperados

Utilizar una diversidad de estrategias para alcanzar el sueño planificado.

Error 3: no tener sueños

En los logros exitosos el equipo directivo se fija una meta a futuro que sea fácil de lograr y entender por todos los que están inmersos en estos procesos como son los empleados, proveedores y clientes. Esta visión debe ser capaz de ayudar a clarificar a moverse en ese contexto y que debe tener un plan estratégico que debe ejecutarse, acompañarse y evaluarse.

Los sueños parten siempre de una minoría pero que debe resumirse en pocos términos para que la gente entienda el mensaje y se adhiera a ella.

d) Paso 4: dar a conocer el sueño.

Usar todo tipo de medios para comunicarle la visión y las estrategias.

Establecer nuevos comportamientos para unir a todos sus miembros.

Error 4: Comunicación deficiente en la transmisión de la visión.

Se deben cambiar los tipos de comunicación tradicional debido a que generan atraso y se deben reemplazar por los nuevos canales de comunicación.

Esto requiere que todos estén comprometidos para hacer el sacrificio del cambio y romper con el tradicionalismo sobre el cual está funcionando la empresa.

En las empresas que triunfan la comunicación de los ejecutivos con los trabajadores a la hora de transmitir la visión es exitosa la cual debe ser en forma práctica y teórica.

e) Paso 5: hacer participar a otros en los sueños.

Cambiar todo tipo de obstáculo que interfiera con el cambio.

Mejorar o cambiar en su totalidad todo tipo de sistema que dificulte la visión.

Enfrentar todo tipo de riesgos tomando los nuevos enfoques, paradigmas, teoría y modelos actuales.

Error 5: tener en cuenta las dificultades para este nuevo sueño.

Las grandes dificultades deben ser enfrentados en la empresa para poder de ahí hacer los cambios necesarios en el que deben estar involucrados todos sus integrantes. Debido a que estos obstáculos en la estructura de una empresa dificultan el logro de los esfuerzos compartidos de sus integrantes en sus metas planteadas.

f) Paso 6: planificar para conseguir resultados a corto plazo.

Planificar las mejoras de desarrollo visibles.

Innovar esas nuevas mejoras.

Dar un reconocimiento para proteger a todos sus integrantes comprometidos en las mejoras.

Error 6: No sistematizar el plan para crear éxitos de corto plazo

Los cambios siempre toman tiempo y un gran esfuerzo para cumplir las metas a corto, mediano y largo plazo. Los éxitos deben empezarse a corto plazo para dar ánimo a los involucrados porque sino algunos se unen a las personas que se resisten al cambio.

La presión en momento determinado a veces es útil para generar los cambios ya que los compromisos a corto plazo mantienen el nivel para asegurar la producción o servicio de la empresa.

Todo cambio necesita de compromisos que requieren un esfuerzo mayor sobre el cual el trabajador tiene que acostumbrarse sobre todo para cumplir las metas contraídas a corto plazo, reflexionan sobre qué aspectos debemos mejorar.

g) Paso 7: Afianzar los cambios y sobre eso mejorar la producción.

El afianzamiento conlleva a realizar cambios estructurales que no se ajustan con los sueños de la empresa.

Mejorar los recursos humanos en base a políticas de incentivos para que se comprometan con la visión.

Proponer nuevos proyectos que conlleven a revalorizar los cambios.

Error 7: Celebrar los cambios sin afianzarse.

Es bueno celebrar los cambios que se vienen produciendo, pero no se debe celebrar por adelantado sabiendo que falta mucho por consolidar los cambios porque los grupos renuentes al cambio pueden aprovechar esta coyuntura para volver a sus posturas iniciales.

h) Paso 8: empoderar nuevas metas.

Engarzar las nuevas prácticas y los éxitos en equipo.

Asegurar el liderazgo de un equipo de trabajo y garantizar su supremacía.

Error 8: No empoderar las mejorar en la identidad cultural corporativa.

Todo cambio se observa cuando logra las metas planificadas y todos sus integrantes tengan identidad con ella. Se puede mencionar los siguientes factores: Mostrar los progresos alcanzados sobre los primeros cambios que se vienen produciendo. Tener la paciencia para conseguir los resultados y que las nuevas generaciones venideras se adhieran a ella. Todo proceso de cambio existente no es fácil de lograr se requiere de mucha constancia y de trabajo en equipo en el que se debe reducir los errores.

Kotter (2005). La gestión se ocupa de enfrentar la complejidad. Sus prácticas y procedimientos son en gran medida una respuesta a uno de los acontecimientos más significativos del siglo XX: la aparición de las grandes organizaciones. Sin una buena gestión, las empresas complejas tienden a volverse de tal manera caótica que incluso pone en riesgo su propia existencia. La buena gestión aporta un grado de orden y consistencia a dimensiones clave, como la calidad y la rentabilidad de los productos.

Comentando lo manifestado por Kotter en la gestión se planifica, administra y evalúa para generar grandes cambios que conlleven a superar sus dificultades y que aporta un grado de ordenamiento para lograr calidad y rentabilidad en lo que produce. Si una empresa no planifica, no administra, no evalúa y luego socializa sus resultados va rumbo al fracaso porque una buena gestión hace lo que anteriormente se mencionó.

Dimensiones de la variable Gestión del cambio.

Primera Dimensión

Competencias de la Gestión del cambio.

La formación basada en competencias se ha venido implementando en forma exitosa en el plano académico y pedagógico, es por eso que las competencias se han venido instaurando en todos los países iberoamericanos, lo que implicaba

hacer énfasis en conceptos deficiencia, igualdad, calidad y eficiencia esto implica que se forma el capital humano dentro del sistema local y global, Barrón (2000) dijo: “ser competente significa desempeñarse de acuerdo con los estándares profesionales y ocupacionales para obtener un resultado específico”. (p.29)

Al respecto Tobón (2005) dijo: “en este contexto, las competencias tienden a ser conceptualizadas como aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en una actividad o función”. (p.61)

Según lo manifestado por Tobón las competencias en primer lugar es desarrollar conocimientos, procedimientos y aptitudes que se reflejan en el desempeño del ser humano en cualquier área del saber establecido por el hombre, el cual se expresa desde el punto de vista comunicacional en diversos verbos establecidos niveles que deben ir logrando de acuerdo al nivel de complejidad de lo que tienen que realizar en su contexto y situación problemática que se presenten, dejando por descartado solo conocer un concepto o teoría. No se desarrolla competencias cuando solo se desarrolla conocimientos conceptuales, sobre los conocimientos que se tienen sobre los diferentes aspectos que desarrolla el saber humano.

El parlamento europeo define el término competencia como una combinación del conocer, hacer y el saber hacer que lo aplican en su contexto y que son claves para su desenvolvimiento en algún momento de su vida ante cualquier problemática que tenga que enfrentar.

Comportamiento individual

Comentando lo expresado por Gardner el comportamiento o conducta son las respuestas que genera un individuo producto de su entorno, el cual lo hace en forma consciente o inconsciente producto de algunos hechos o circunstancias que afecte y que es preocupación del hombre estudiarlo haciendo diferencias con el de los animales y plantas.

El comportamiento es objetivo o subjetivo según las situaciones que se presentan y que lo afecten dentro de su contexto social. La ciencia que se encarga de estudiar estos comportamientos en los animales es la ecología debido a su naturaleza irracional.

Competencias laborales

Sagi-Vela (2004) definió la competencia laboral como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

Vargas, Casanova y Montanaro (2001) señalaron que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone.

Sagi-Vela (2004) refirió las siguientes, como las características distintivas de la competencia laboral: Es un concepto multidimensional. Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación. Comentando lo expresado por Sagi-Vela, Vargas, Casanova, Montanaro sobre las competencias laborales lo definen como el conjunto de capacidades que se debe desarrollar el cuál comprende los conocimientos, procedimientos y actitudes que deben ser empleados como trabajador para solucionar problemas durante el ejercicio de su trabajo, asimismo Sagi-Vela dice que esta definición comprende diversas dimensiones que deben ser desarrollados como un todo y no por partes según la profesión que escoja al término de su formación básica.

Objetivos personales

Soluciones para el futuro (2016) manifestó que los objetivos personales son la finalidad de todas las acciones que realizamos a lo largo de nuestra vida. Establecer objetivos personales es indispensable para nuestro éxito, ya que esto nos permite ordenar nuestra vida. Los objetivos personales se pueden definir como el proyecto de vida y metas que se fija todo ser humano para tener un orden y desarrollo de vida que deben ir cumpliéndose según las metas establecidas y sobre todo evaluarlas para hacer la reflexión de los logros alcanzados y de las dificultades que se presentaron para poder superarlas.

Segunda Dimensión

Compromiso organizacional de la Gestión del cambio.

Robbins, Judge y Brito (2009) manifestó que: compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) han considerado el compromiso organizacional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Steers (1977) definió el compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Tomando como modelo tres fuentes del compromiso: Características personales, características del trabajo y experiencias en el trabajo; se puso en prueba el modelo y se encontró que las organizaciones pueden influir más fácilmente sobre

las dos últimas fuentes, en cambio transformar la personalidad sería mucho más difícil y cuestionable desde un ángulo ético.

Blau y Boal (1997) mencionaron que una importante actitud hacia el trabajo con repercusión en el comportamiento organizacional en las empresas, es el compromiso con ellas. El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

Amorós (2007) va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, yendo más allá de la satisfacción, ya que se aplica a toda la organización y no solo al trabajo. Siguiendo con este planteamiento se destaca que las fuentes de compromiso organizacional varían de una persona a otra, puesto que al inicio está determinado en gran parte por las características individuales, la personalidad y las actitudes, viéndose más tarde influido por las experiencias en el trabajo, vínculos y confluencia de factores.

Comentando la definiciones realizadas sobre compromiso organizacional se puede decir que es el acto en el que el trabajador se compromete en forma voluntaria para lograr las metas y objetivos institucionales que en muchos casos van marcado por la identidad y pertenencia hacia la institución y trabajo que realiza tomando en ciertos casos los modelos que se van adecuando a su realidad y que van desde su presentación personal, especialización de su trabajo y la experiencia vivida y realizada a plenitud en relación al trabajo que realiza y sobre todo tiene que tener empatía y buenas relaciones humanas lo que se refleja en el buen clima institucional dentro de la empresa o institución.

Empatía

Balart (2013) manifestó que la empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales.

Se define a la empatía como la habilidad para conectarse y compenetrarse con los demás en el aspecto objetivo y subjetivo. Tener empatía es comprenderse y

ponerse en su lugar del otro o viceversa, manteniendo un diálogo y confianza llegando a acuerdos mutuos.

Autoestima

Porto (2008) comunicó que la autoestima es la valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica. En otras palabras, la autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad.

Comentando lo expresado por Porto la autoestima es la capacidad que tiene todo ser humano para reconocer sus defectos y virtudes en el aspecto objetivo y subjetivo, por eso el mantenimiento de la autoestima es imprescindible en cualquier tratamiento psicológico o psiquiátrico ya que si no se tiene una buena autoestima se genera debilidades en su comportamiento y rendimiento en su centro laboral y en su hogar.

Ética

Según la página de conceptos - definiciones, el término ética proviene de la palabra griega ethos, que originariamente significaba “morada”, “lugar donde se vive” y que terminó por señalar el “carácter” o el “modo de ser” peculiar y adquirido de alguien; la costumbre (mos-moris: la moral). La ética tiene una íntima relación con la moral, tanto que incluso ambos ámbitos se confunden con bastante frecuencia.

Etimológicamente la palabra ética proviene del término griego ethos que significa morada, lugar donde se desenvuelve y que señala la forma como se conduce un ser humano dentro de su contexto social y cultural, el cual está íntimamente relacionada con la moral debido a que la ética es la parte teórica y la moral la parte práctica en donde el ser humano lo desarrolla.

Tercera Dimensión

Calidad personal de la gestión del cambio

Mira, Lorenzo, Rodríguez-Marín & Buil (1999), manifestaron que el concepto técnico de calidad representa más bien una forma de hacer las cosas en las que, fundamentalmente, predominan la preocupación por satisfacer al cliente y por mejorar, día a día, procesos y resultados (López y Gadea, 1995). El concepto actual de Calidad ha evolucionado hasta convertirse en una forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua en cualquier organización y a todos los niveles de la misma, y que afecta a todas las personas y a todos los procesos.

Comentando lo expresado por Mira, Lorenzo, Rodríguez-Marín & Buil sobre calidad personal manifiestan que es la participación en la empresa por hacer bien el servicio o producto que ofrece la empresa, el cual debe estar constantemente mejorándose en relación a su organización , productos y servicios que ofrece por lo tanto es un trabajo en equipo en el que también se tiene en cuenta la opción del público consumidor sobre todo en este mundo globalizado en el que la utilización de las tecnologías de información y comunicación nos permite llegar a todos tipos de hogares en fracción de segundos para ofrecer estos productos o servicios en el que las empresas se fijan los siguientes tres objetivos:

Satisfacer activamente al cliente en función a lo que ellos desean, es decir teniendo en cuenta lo que el público dice y necesita.

La organización prima para poder hacer mejoras constantes haciendo uso de una logística que le permita conseguir sus objetivos trazados.

El aspecto emocional también es importante sobre todo la motivación para producir productos de calidad.

Aptitudes

Pérez y Merino (2008) refirieron en psicología, la palabra aptitud refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje. De esta forma, podríamos destacar que entre los tipos de aptitudes que puede poseer un individuo se encuentran las

capacidades musicales, la capacidad analítica, el razonamiento inductivo o la habilidad de observación.

El término actitud se utiliza para referirse cuando todo ser humano lo utiliza cuando realiza un aprendizaje en las diferentes áreas establecidas por el ser humano y sobre el cual algunos desarrollan con más énfasis unos que otros tal como lo establece Gardner en sus inteligencias múltiples.

Actitudes

Pérez y Gardey (2008) mencionaron tres definiciones de la palabra actitud, un término que proviene del latín *actitudo*. De acuerdo a la RAE, la actitud es el estado del ánimo que se expresa de una cierta manera (como una actitud conciliadora). La palabra actitud etimológicamente tiene su origen en la palabra latina *actitudo* que se refiere al estado de ánimo que tiene un ser humano y que transmite cuando se relaciona con sus pares dentro de su contexto social, su familia, su cultura, etc.

Virtudes

Pérez y Gardey (2008), manifestaron que etimológicamente la palabra virtudes proviene de la palabra latina *virtus* cuyo concepto se refiere a las cualidades positivas que producen efectos en todo ser humano. Las virtudes son cualidades estables de los seres humanos que se adquiere naturalmente o en la sociedad. Dentro de la clasificación de las virtudes podemos mencionar las virtudes intelectuales y las virtudes morales. La primera virtud se refiere a las capacidades que desarrollan los seres humanos y que les conlleva a distinguir entre la razón teórica y la práctica y la virtud moral se refiere a la parte práctica del comportamiento del hombre en su contexto social, dentro de las virtudes podemos mencionar a la justicia, la fortaleza, la prudencia y la templanza, son las virtudes cardinales.

1.2.2 Bases teóricas de la variable Inteligencias múltiples.

De acuerdo con las propias palabras de Gardner (1995) citado por Macías (2002), cuando publicó su teoría en 1983 encontró poca acogida entre los colegas: «Mi teoría gustó a unos cuantos psicólogos, desagradó a unos pocos más y la mayoría la ignoró» (p.29). Cuando Gardner presentó su teoría no tuvo la acogida dentro del mundo científico pero si tuvo mayor aceptación en el campo educativo. Esta teoría en su nacimiento no tuvo aceptación dentro de la disciplina en que se originó, recibiendo fuertes críticas y se propiciaron diversos debates para refutar a esta nueva teoría, pero en el campo educativo y familiar generó gran interés, lo que generó una serie de nuevas prácticas pedagógicas para mejorar el aprendizaje y también mejorar el propio perfil del educador. Alcanza su valor legítimo cuando se apropia del uso mediante algún modelo de verificación empírica, las cuales parten de las circunstancias educativas y del campo de la psicología llevaron a muchos autores a reconocerla como un hecho social independiente de su exactitud científica.

Gardner siempre ha sido muy autocrítico con el mismo, al decir que no todo estaba dicho sino que había mucho por investigar y evaluar su teoría, cabe resaltar que su motivación en sus inicios no fue lograr grandes aportes en la educación sino aportar a la psicología pura ya que esperaba obtener resultados sobre estudios en el cerebro y la sensibilidad en todas las culturas humanas.

Al respecto Macías (2002) manifestó lo siguiente:

En las ciencias sociales, y específicamente de la educación, la teoría de las inteligencias múltiples representa ese caso en el que la teoría, previo a su aplicación, ha recibido una aprobación manifiesta, lo que generalmente no ocurre en los tradicionales procedimientos de la ciencia. Podría decirse que aún no se considera una teoría plenamente aceptada y ubicada fuera de toda duda. Sin embargo, sí podría plantearse que se ha derivado de las retroalimentaciones científicas propias de las aplicaciones de esta teoría, que el proceso mismo que ella ha seguido en el campo científico y aplicado y que las pretendidas fórmulas de verificación que proporcionan los

manuales, con sus especificaciones detalladas, definiciones precisas y pasos lógicos que llevan sin error de una cosa a la otra, no son el único camino para la construcción del conocimiento.(...) Además, ella ha llevado a que se reformule y renueven viejos asuntos no sólo en la educación sino con relación a las sociedades humanas que anhelamos construir, donde cada ser humano se reconozca valioso e inteligente con mucho que aportar y con la posibilidad de realizar sus sueños desarrollando sus potenciales cognitivos (p.31).

Criterios para la Inteligencia.

Macías (2002) dijo que para que una inteligencia pueda ser considerada como tal debe cumplir los siguientes criterios:

- a) El potencial aislado por daño cerebral,
- b) Una historia evolucionista de las habilidades,
- c) La identificación de unas operaciones o habilidades básicas,
- d) Susceptibilidad a la codificación en sistemas simbólicos,
- e) Poseer una historia evolutiva,
- f) Estudios en poblaciones excepcionales como los retrasados mentales, los prodigios, entre otros,
- g) Apoyo en tareas experimentales en psicología,
- h) Apoyo en hallazgos psicométricos (p.33).

Comentando lo expresado por Macías dice que para una inteligencia sea considerada como lo que es debe tener un gran poder aislado de cualquier daño cerebral, un gran historial sobre el mejoramiento constante de habilidades, codificar con facilidades, haber realizado estudio en muestras con personas excepcionales y otras experimentaciones que conlleven a resultados concretos. Por lo que la inteligencia deben tener un cierto nivel de generalización con más amplitud que las computadoras, cabe recalcar que por su propia naturaleza de cada una de las inteligencias, estas tiene sus propias formas de desarrollarse y sus respectivas bases biológicas que la sustentan, por lo que se debe evitar realizar comparaciones particulares ya que cada uno tiene sus propios métodos y reglas que le permiten su afianzamiento. Al respecto Gardner (2001) afirma que:

Las inteligencias deben ser consideradas como entidades en un determinado nivel de generalidad, más amplio que los mecanismos de computación sumamente específicos (como la detección de líneas) aunque más estrechos que las capacidades más generales, como el análisis, síntesis, o un sentido del yo (si se puede mostrar que cualquiera de éstos existe independiente de combinaciones de inteligencias específicas) (p.65).

Al conceptualizar la inteligencia como las capacidades que tiene el ser humano para poder resolver sus problemas diarios, para crear diferentes problemas nuevos, nuevos productos o dar un buen servicio dentro de contexto social en relación a sus capacidades que posee y que estas destrezas se desarrollan, cabe recalcar que no niega que también puede influenciar el aspecto genético, como se puede ver la definición de las inteligencias múltiples nos permite observar lo siguiente tal como lo establece Macías (2002):

La resolución de problemas: frente a este aspecto se puede decir que el tener un problema para resolver significa que la actividad mental siempre tiene una meta: «resolver dicho problema», y persiguiendo este propósito establece unas estrategias o mecanismos para alcanzarlos. Además, es importante considerar que los problemas van desde los simples a los complejos, y por consiguiente, tanto remendar un vestido como hallar la vacuna para una enfermedad mortal constituyen problemas que reflejan el intelecto humano (p.34).

Asimismo Gardner (1987) propuso en su libro "Estructuras de mente", la existencia de siete inteligencias esenciales y que estas inteligencias tienen que ver con la capacidad de cada ser humano para poder resolver problemas que va a enfrentar en un momento de su vida diaria al interactuar en su contexto de una forma natural.

Al respecto Armstrong (1999) dice:

Es de máxima importancia que reconozcamos y formemos toda la variedad de las inteligencias humanas, todas las combinaciones de inteligencias. Todos somos diferentes, en gran parte porque todos tenemos distintas combinaciones de inteligencias. Si lo reconocemos, creo que por los menos tendremos una mejor oportunidad para manejar de manera adecuada los muchos problemas que nos enfrentan en el mundo (p.33).

De lo anteriormente manifestado por Gardner y Armstrong nos habla que la inteligencia humana está compuesta por diversas partes que se combinan para resolver una serie de problemas que se nos presentan en nuestra vida diaria. Las inteligencias que Gardner propone a partir de sus investigaciones son las siguientes: a). Inteligencia lingüística, b). Inteligencia lógico-matemática, c) Inteligencia espacial, d) Inteligencia cinético-corporal, e) Inteligencia musical, f) Inteligencia interpersonal, h) Inteligencia intrapersonal, i) Inteligencia naturalista

Primera Dimensión

Inteligencia lingüística de las inteligencias múltiples.

Es la capacidad que tiene todo ser humano de utilizar las palabras en forma escrita u oral en el que se incluye el uso de la sintaxis y gramática los cuales son utilizados por los escritores, poetas, dramaturgos, etc.

Esta inteligencia se los aprecia en los niños quienes leen, redactan textos narrativos, descriptivos, etc., utilizar trabalenguas, historietas y que están en facilidad de aprender cualquier idioma debido a que es la edad precisa para hacerlo.

Al respecto Gardner (2001) manifestó sobre el lenguaje lo siguiente:

Si bien el lenguaje puede ser transmitido por medio del gesto y la escritura, en esencia sigue siendo producto del tracto vocal y un mensaje para el oído humano. La comprensión de la evolución del lenguaje humano, y su actual representación en el cerebro humano,

puede equivocarse bastante de su objetivo si minimiza la relación integral entre el lenguaje humano y el tracto auditivo oral. Al propio tiempo, el estudioso del lenguaje que se centre sólo en este arreglo anatómico puede no reconocer la flexibilidad sorprendente del lenguaje, la diversidad de maneras en que los humanos — hábiles o con impedimentos— han explotado su herencia lingüística con propósitos comunicativos y expresivos. (p.86)

Segunda Dimensión

Inteligencia lógico-matemática de las inteligencias múltiples.

La inteligencia lógico matemática es la capacidad que está relacionada con el uso de los números y de lograr un razonamiento para resolver problemas matemáticos en el que desarrolla la álgebra, la aritmética, la trigonometría y geometría y la suficiente capacidad para razonar ante cualquier problemática que se le presente en relación a esta inteligencia. Los que desarrollan estas inteligencias vienen a ser los físicos, matemáticos, contadores, administradores, ingenieros, etc.

Todos los seres humanos que han desarrollado esta inteligencia analizan con suma facilidad problemas complejos, cálculos numéricos, estadística descriptiva, estadística inferencial, ingresos económicos, egresos económicos, sin complejidades.

Al respecto Gardner (2001) afirmó:

El rumbo de nuestra propia sociedad, y quizá de otras sociedades, plantea en forma aguda la cuestión de si la inteligencia lógico matemática puede ser en alguna forma más básica que las otras inteligencias: más básica, en un sentido conceptual, que estar en el centro de todo el intelecto humano; o en un sentido práctico, más básica que guiar el curso de la historia humana, sus preocupaciones, sus problemas, sus posibilidades y —quizá— su último destino constructivo o destructivo (p.136).

Tercera Dimensión

Inteligencia espacial de las inteligencias múltiples.

Cuando hablamos de la inteligencia espacial se refiere a que todo ser humano puede pensar en tres dimensiones. Es la capacidad de pensar en tres dimensiones, ya que está en capacidad de poder percibir imágenes internas y externas, modificarlas y recorrer estos espacios en forma rápida y de poder recoger información al mismo tiempo. Los que tienen esta inteligencia espacial son los que se dedican a la aviación terrestre, marina y aérea, pintores y arquitectos, etc.

Los niños y niñas que poseen esta inteligencia son los que estudian mejor con gráficos, figuras, esquemas, cuadros, elaborar mapas conceptuales, mentales, leen planos y croquis con facilidad, etc.

Con relación a esta inteligencia espacial Gardner (2001) expresó lo siguiente:

Cabe un comentario acerca de la frase "inteligencia espacial". Desde algunos puntos de vista, sería apropiado proponer el descriptor *visual* porque, en los seres humanos normales, la inteligencia espacial está íntimamente relacionada con la observación personal del mundo visual y crece en forma directa de ésta. Para fines de conveniencia, de hecho, muchos ejemplos en este capítulo se han tomado del ámbito visual-espacial. Pero, así como la inteligencia lingüística no depende del todo de los canales auditivo orales y se puede desarrollar en un individuo privado de estos modos de comunicación, así también la inteligencia espacial se puede desarrollar (como veremos) incluso en un individuo ciego y que por tanto no tiene acceso directo al mundo visual. En efecto, así como he evitado el prefijo *auditivo* frente a la inteligencia musical y lingüística, así parece preferible hablar de la inteligencia espacial sin relacionarla en forma confusa a ninguna modalidad sensorial particular (p. 141).

Cuarta Dimensión

Inteligencia cinético-corporal de las inteligencias múltiples.

La inteligencia cinético corporal es toda capacidad para poder usar el cuerpo al momento de comunicarnos y cuando interactuamos con nuestros pares y de poder hacer uso de nuestro cuerpo como son nuestras manos para escribir, modelar, nuestros pies para desplazarnos de un lugar a otro, tener el equilibrio y lo podemos observar en los atletas, bailarines, danzantes, cirujanos, artesanos, constructores, etc. También se los aprecia en los niños y niñas que destacan en sus colegios o contextos sociales cuando participan en cualquier deporte, bailes, trabajo de construcciones con la utilización de materiales educativos concretos y en los que utilizan en la ejecución de todo tipo de instrumentos.

De lo anteriormente manifestado Gardner (2001) afirmó lo siguiente:

Pero el cuerpo es más que tan sólo otra máquina, indistinguible de los objetos artificiales del mundo. También es la vasija del sentido del yo del individuo, de sus sentimientos y aspiraciones más personales, al igual que la entidad a la que otros responden en una manera especial debido a sus cualidades singularmente humanas. Desde el mero principio, la existencia de un individuo como ser humano afecta la manera en que otros lo tratarán, y muy pronto el individuo llega a pensar que su cuerpo es especial. Llega a formarse un sentido del yo que modificará en forma perpetua, y que a su vez influirá en sus pensamientos y conducta a medida que responde a otros en su ambiente en términos de sus rasgos distintivos y conductas (p.187).

Quinta Dimensión

Inteligencia musical de las inteligencias múltiples.

Los principales componentes de la música son el tono y el ritmo sonido que se emite en determinadas frecuencias auditivas y agrupadas de acuerdo con un sistema prescrito al respecto Sesiones citado por Gardner (2001) definió a la

música como: "la música es movimiento controlado del sonido en el tiempo. Está hecha por humanos que la quieren, la disfrutan e incluso la aman". (p. 92)

Asimismo, Schoenberg citado por Gardner (2001) lo definió:

La música es una sucesión de tonos y combinaciones de éstos, organizada de tal manera que produzca una impresión agradable en el oído, y es comprensible su impresión en la inteligencia... Estas impresiones tienen el poder de influir en las partes ocultas de nuestra alma y de nuestras esferas sentimentales y esta influencia nos hace vivir en el país del ensueño de deseos cumplidos o en un infierno soñado. (p.92)

Asimismo, Gardner (2001) añadió: "Muchos compositores, entre los que se encuentra Sessions, han recalcado los íntimos lazos que existen entre la música y el lenguaje corporal o de gestos. Una pieza" (p.104).

Comentando lo expresado por Sessions, Schoenberg y Gardner sobre la música lo definen como toda expresión creada por el hombre que lo hacen a través de sonidos que expresan una serie de tonalidades que se desprenden desde lo profundo del ser humano y que son expresadas a través de diversas tonalidades, son captadas por nuestros oídos y que remueven al ser humano desde lo más profundo de su ser a través de los sentimientos haciendo vivir un estado de felicidad al poder percibirlos y que son aprovechados por los que se dedican a componer canciones quienes le agregan algunos contenidos que son expresados por el lenguaje a través de las letras o de la expresión corporal o gestos cuando se siente atraído por la música que es de su gusto y lo identifica con su cultura o época que marcó dicha expresión musical.

Sexta Dimensión

Inteligencia interpersonal de las inteligencias múltiples.

Esta inteligencia está referida como una capacidad que permite interactuar y comprendernos con todos los seres humanos a través de diversas formas de comunicación como son las expresiones físicas de nuestro cuerpo, como son los

gestos, posturas, movimientos o a través de señas o de un lenguaje que los permita comunicarse para expresar una serie de ideas, pensamientos, alegrías, tristezas, etc. Estas habilidades, destrezas y conocimientos están presentes en las personas que se dedican a la actuación, política, comercio, profesores, comunicadores sociales, periodistas, etc.

Asimismo, se observa estas cualidades en aquellos niños que con facilidad se integran unos a otros y que convergen en sus ideas y pensamientos y son escuchados con atención y son aceptados por los demás.

Sétima Dimensión

Inteligencia intrapersonal de las inteligencias múltiples.

La inteligencia intrapersonal se refiere al aspecto subjetivo que comprende el ser humano y se manifiesta con la percepción que tiene el ser humano sobre sí mismo, la seguridad para expresarse, tomar decisiones, reconocerse sus potencialidades y defectos personales, cuyas características desarrolladas lo observamos en los psicólogos, filósofos, teólogos, escritores, etc., y en los niños a aquellos que son reflexivos, empáticos y que siempre están pendientes de los demás.

Ernst (2001) lo definió: “la habilidad de poder auto-realizarse, reflexionar, de ser contemplativo y evaluar calladamente las acciones y sentimientos más profundos, la capacidad de conocerse a sí mismo” (p.326).

Octava Dimensión

Inteligencia naturalista de las inteligencias múltiples.

Es la capacidad que tiene el ser humano para poder relacionarse con la naturaleza al integrarse con ella y aprovechar lo que le ofrece su medio ambiente rural y urbano para poder interactuar con los elementos intangibles y tangibles, en esta inteligencia se complementa con la habilidad de la observar, experimentar, reflexionar y cuestionar sobre todo lo que lo rodea y en el que se pueden observar

en los agricultores, ecologistas, paisajistas, etc. Los niños y niñas que tienen estas habilidades son los que interactúan con facilidad con los animales, con su medio ambiente, es investigador, conserva su flora y su fauna, entre otros.

Ernst (2001) lo definió como: “esta inteligencia se refiere a la habilidad para reconocer flora y fauna, explorar y entender el mundo natural y usar estos conocimientos para mejorar cultivos o desarrollar las ciencias biológicas” (p.326).

Claves de las Inteligencias múltiples

Lupiañes (2014) manifestó que las claves de las inteligencias múltiples son:

- a) Cada persona posee las ocho inteligencias, b) La mayoría de las personas pueden desarrollar cada inteligencia hasta un nivel adecuado de competencia, c) Las inteligencias por lo general trabajan juntas de maneras complejas, d) Hay muchas maneras de ser inteligentes dentro de cada categoría (p.7).

Esta teoría de las inteligencias múltiples manifiesta que todo ser humano tiene ocho inteligencias que lo diferencian unos de otros y que algunos desarrollan unas más que otras. Cada inteligencia es desarrollada por las personas en un determinado nivel de desarrollo siempre y cuando es estimulado en la edad conveniente y que algunos pueden obtener estas 8 inteligencias. Asimismo, se manifiestan que las inteligencias existen por sí mismas y que tienen que trabajar en conjunto y por último se manifiesta que hay múltiples maneras de ser inteligentes y ubicarse en determinadas categorías por lo tanto se acentúa ante la diversidad humana en que los seres humanos muestran sus atributos en determinado momento de su vida para resolver sus problemas diarios dentro de su trabajo o en su hogar.

Activadores y desactivadores de las inteligencias

Hay puntos clave en el desarrollo de las inteligencias múltiples, ellos son las experiencias cristalizantes y las experiencias paralizantes, los cuales están relacionados con aquellas situaciones que ocurren en cualquier momento de nuestras vidas, pero que marcaron profundamente en nuestra manera de ser y desenvolvemos en nuestro contexto social despertando una serie de habilidades que desconocíamos poseer como son por ejemplo aprender a cantar, a tocar un instrumento a pintar, tener facilidades de palabras, algunas influencias que promueven o retardan el desarrollo de las inteligencias según Lupiañez (2014) son los siguientes: “Acceso a recursos o mentores, factores histórico-culturales, factores geográficos, factores familiares y factores situacionales”(p.9).

Comentando lo manifestado por Lupiañez se consideran cinco aspectos que tienen influencia en el desarrollo de las inteligencias múltiples como son acceso a los recursos o mentores que nos ayudan a desarrollar nuestras capacidades y competencias, el lugar donde vivimos, hemos crecido y desarrollado intelectual y espiritualmente, la influencia de nuestras familias, el número de nuestras familias y el tiempo y espacio en que nos hemos desarrollado en función de los conocimientos de ese momento histórico.

1.3. Justificación

1.3.1.- Justificación teórica

La presente investigación teóricamente se justifica porque permitió recoger información y analizar el problema recurriendo a diversos trabajos de investigación que se han realizado con anterioridad, así como a diversas teorías y modelos que explicarán la variable gestión del cambio y las inteligencias múltiples y sus dimensiones: competencias, compromiso organizacional y calidad personal de la gestión del cambio en las diversas instituciones educativas para lograr ofrecer una educación de calidad teniendo en cuenta el uso de las tecnologías de la información y comunicación, aplicando nuevos paradigmas, teorías, enfoques y

modelos en la gestión educativa; asimismo, se pretendió describir y relacionar una solución práctica referente al tema de la dirección; es decir cómo se dirige una institución educativa utilizando diversas estrategias para el logro de sus fines institucionales y los problemas que podría generar si no se adoptan las recomendaciones que surjan como producto del presente estudio.

1.3.2. Justificación metodológica

La investigación realizada hace su contribución en la parte metodológica con la elaboración, validación y su debida aplicación de un instrumento para recoger información sobre las variables de estudio la gestión del cambio y las inteligencias múltiples, la cual se le sometió a la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach y la validez de contenido a través de juicios de expertos.

1.3.3. Justificación práctica

El trabajo de investigación se justifica prácticamente debido a que permitió describir y ver la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E 20957 lo cual permitirá solucionar problemas prácticos donde los beneficiarios son los alumnos y los docentes logrando mejores aprendizajes.

1.4. Problema.

1.4.1 Planteamiento del problema

En la actualidad se están produciéndose grandes cambios en las diversas organizaciones en el que se están reduciendo la jerarquía, con tendencia a la horizontalización de las organizaciones, autonomía en los profesionales, reingeniería de procesos, calidad total, buen servicio, utilización de las tecnologías de la información y comunicación, modelos de gestión actual, desarrollo de competencias profesionales, evaluación de la práctica, desarrollo de distintos modelos de carreras, fomento de mayor autonomía y participación de los

profesionales lo que genera un cambio en la gestión lo cual conlleva una serie de riesgos que deben asumir toda empresa, instituciones educativas y que debe planificarse, administrar y evaluar para ver el logro de los objetivos institucionales.

La gestión en las diversas instituciones educativas se viene fortaleciendo debido a que el estado peruano se ha dado cuenta que es un aspecto fundamental de planificar, administrar, evaluar y sistematizar los resultados obtenidos para lograr aprendizajes que estén de acuerdo a los requerimientos que requieren nuestra nación y este mundo globalizado, como es de conocimiento los resultados en las pruebas de ECE en comprensión lectora y matemática no son nada satisfactorios, lo que ha conllevado a realizar una reforma educativa que va de los cambios en el marco normativo, capacitaciones, actualizaciones y especializaciones al personal directivo y docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Los directores de las instituciones educativas no tienen las capacidades y experiencia para realizar una gestión del cambio debido a que muchos de los documentos de gestión no parten de un verdadero diagnóstico de la realidad por lo que no pueden planificar lo que verdaderamente requieren para mejorar la planificación, administración y evaluación de los objetivos que han planificado.

Gardner no niega el componente genético, pero sostiene que esas potencialidades se van a desarrollar de una u otra manera dependiendo del medio ambiente, las experiencias vividas, la educación recibida, etc. Ningún deportista de élite llega a la cima sin entrenar, por buenas que sean sus cualidades naturales. Lo mismo se puede decir de los matemáticos, los poetas, o de la gente emocionalmente inteligente, los gestores no nacen se hacen en base a su experiencia. Debido a eso, según el modelo propuesto por Howard Gardner todos los seres humanos están capacitados para el amplio desarrollo de su inteligencia, apoyados en sus capacidades y su motivación.

Los diversos programas propuestos por el estado peruano conllevan a este desarrollo para poder aprovechar sus inteligencias múltiples para liderar una

institución educativa en el logro de sus objetivos institucionales centrados en el desarrollo del aprendizaje de los alumnos.

1.4.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los

estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 6

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 7

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

Problema específico 8

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 6

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 7

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Hipótesis específica 8

Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

1.6. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 7

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Objetivo específico 8

Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

II. Marco metodológico.

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable gestión del cambio.

Es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, o, dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de la manera de lograr lo que se desea. Casassus (2005).

Definición operacional de la variable gestión del cambio.

La gestión del cambio está conformada por las dimensiones competencias, el cual comprende comportamiento individual, competencias laborales y objetivos personales; compromiso organizacional, el cual comprende la empatía, la autoestima, la ética; la calidad personal el cual comprende aptitudes, actitudes y virtudes.

Definición conceptual de la variable inteligencias múltiples

Es la capacidad de resolver problemas o de crear productos, que sean valioso en uno o más ambientes culturales, refuta la primacía del cociente intelectual argumentando que no existe una única clase de inteligencia, sino un amplio aspecto de ellas y plantea su teoría de las inteligencias múltiples. Gardner (2001)

Definición operacional de la variable inteligencias múltiples

Las inteligencias múltiples están conformadas por las dimensiones lingüística el cual comprende leer, escribir y explicar historias; lógico-matemática el cual comprende resolver problemas, calcular y experimentar; espacial el cual comprende dibujar, visualizar y diseñar; cinético-corporal el cual comprende correr, bailar y tocar; musical el cual comprende cantar, silbar y escuchar; interpersonal el cual comprende organizar, liderar y colaborar; intrapersonal el cual comprende reflexionar y planificar; naturalista el cual comprende cuidar el planeta, criar animales e investigar la naturaleza.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión del cambio

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida de valores	Niveles
Competencias	Comportamiento individual	De 1 hasta 9	Siempre (5)	Deficiente: [27; 63 >
	Competencias laborales Objetivos personales		Casi Siempre (4)	
Compromiso organizacional	Empatía	De 10 hasta 18	A veces (3)	Regular: [63; 99>
	Autoestima Ética		Casi nunca (2)	
Calidad personal	Aptitudes	De 19 hasta 27	Nunca(1)	Bueno: [99; 135]
	Actitudes Virtudes			

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Inteligencias múltiples.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida de valores	Niveles
Lingüística	Leer	De 28 hasta 30		
	Escribir Explicar historias			
Lógico-Matemática	Resolver problemas	De 31 hasta 33		
	Calcular Experimentar			
Espacial	Dibujar	De 34 hasta 36		
	visualizar Diseñar			
Cinético-Corporal	Correr	De 37 hasta 39	Siempre (5)	Deficiente: [23; 54>
	Bailar Tocar		Casi Siempre (4)	
Musical	Cantar	De 40 hasta 42	A veces (3)	Regular: [54; 85>
	Silbar Escuchar		Casi nunca (2)	
Interpersonal	Organizar	De 43 hasta 45	Nunca(1)	Bueno: [85; 115].
	Liderar Colaborar			
Intrapersonal	Reflexionar Planificar	De 46 hasta 47		
Naturalista	Cuidar el planeta Criar animales Investigar la naturaleza	De 48 hasta 50		

2.3. Metodología.

El análisis de datos se realizó teniendo en cuenta los valores que se obtuvieron mediante la aplicación del instrumento de investigación elaborados para ambas variables y se procesaron haciendo un análisis descriptivo y se utilizó el software del SPSS 20, tablas de frecuencia, tablas estadísticas y los diagramas de barra y para la prueba de hipótesis se realizó el análisis inferencial, mediante el coeficiente de correlación de Spearman para medir el grado de correlación.

2.4. Tipo de investigación.

La presente investigación es básica sustantiva. Al respecto, Muñoz (2011) manifestó que:

La investigación básica tiene por finalidad “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico. (p.25).

Por su profundidad o alcance es una investigación correlacional. Estas investigaciones, según Hernández et al (2014) afirma:

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como las siguientes: ¿aumenta la autoestima de los pacientes conforme reciben una psicoterapia gestáltica? ¿A mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde una mayor motivación intrínseca respecto de las tareas laborales?... Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables, en una muestra o contexto en particular. En ocasiones, sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93)

2.5. Diseño de la investigación.

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental transversal correlacional, al respecto Hernández et al (2014) definió los diseños no experimentales como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). Y así mismo Hernández et al (2014) dice es transversal debido a que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Toker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p, 154)

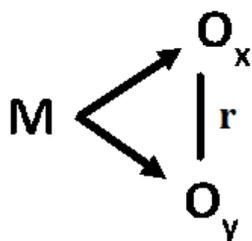


Figura 1. Diseño de la Investigación

M: Muestra donde se realiza el estudio.

O_x: Observaciones - Variable (X): Gestión del cambio.

O_y: Observaciones - Variable (Y): Inteligencias múltiples.

r: Relación existentes entre variables.

2.6. Población, muestra y muestreo.

2.6.1. Población

La población lo conforman 50 profesores de la Institución Educativa 20957 de San Vicente de Cañete, al respecto Carrasco (2015) lo define como: “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Para la presente investigación se tomaron toda la población como unidad de medida.

2.6.2. Muestra

La muestra es censal, lo conforman los 50 profesores de la Institución Educativa 20957 de San Vicente de Cañete.

Carrasco (2015) definió a la muestra como:

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ellas, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (p.237)

2.6.3. Muestreo.

El muestreo utilizado en la investigación es el no probabilístico intencionado al respecto Carrasco (2015) dijo: “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística” (p.243).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1 Técnica.

Para la ejecución de la investigación se utilizó la encuesta.

Una encuesta es un conjunto de preguntas en forma escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominada muestra poblacional, con la finalidad de obtener informaciones referentes al objeto de la investigación.

Carrasco (2015) dijo: “constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”. (p. 274)

2.7.2 Instrumento.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de actitudes con escala Likert.

Hernández et al (2014) lo definió al escalamiento de Likert:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o

categorías de la escala (p.238).

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario con escala de actitud Likert

Autor: Josemaría Melgarejo Ordoñez

Año: 2017

Lugar: San Vicente de Cañete.

Objetivo: Medir la correlación de las variables sobre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples.

Tiempo de Duración: 30 minutos

Aplicación: Profesores de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Proceso de baremación: Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (X) gestión del cambio, que consta de 27 ítems.

a) Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 27) = 135

b) Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 27) = 27

c) Rango R = 135 - 27 = 108

d) Amplitud A = (108/ 3) = 36

e) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [27; 63 >

Segundo Intervalo [63; 99>

Tercer Intervalo [99; 135].

Los niveles de la variable (X) gestión del cambio serían:

Deficiente: [27; 63 >

Regular: [63; 99>

Bueno: [99; 135].

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (Y) inteligencias

múltiples, que consta de 23 ítems.

a) Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 23) = 115

b) Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 23) = 23

c) Rango R = 115 - 23 = 92

d) Amplitud A = (92/ 3) = 31

e) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [23; 54>

Segundo Intervalo [54; 85>

Tercer Intervalo [85; 115].

Los niveles de la variable (Y) inteligencias múltiples serían:

Deficiente: [23; 54>

Regular: [54; 85>

Bueno: [85; 115].

2.8. Métodos de análisis de datos.

El método que se empleó en la presente investigación fue del tipo deductivo.

Al respecto Muñoz (2011) manifestó que el método deductivo:

Es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez (p. 34).

2.9. Aspectos éticos.

La presente investigación fue diseñada teniendo en cuenta las normas establecidas por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ciñéndose a la estructura aprobada por la Universidad y considerando el código de ética. Asimismo, se han respetado los derechos de autores.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 3.

Descripción de las frecuencias de los niveles de gestión del cambio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	2	4,0	4,0	4,0
REGULAR	10	20,0	20,0	24,0
BUENO	38	76,0	76,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

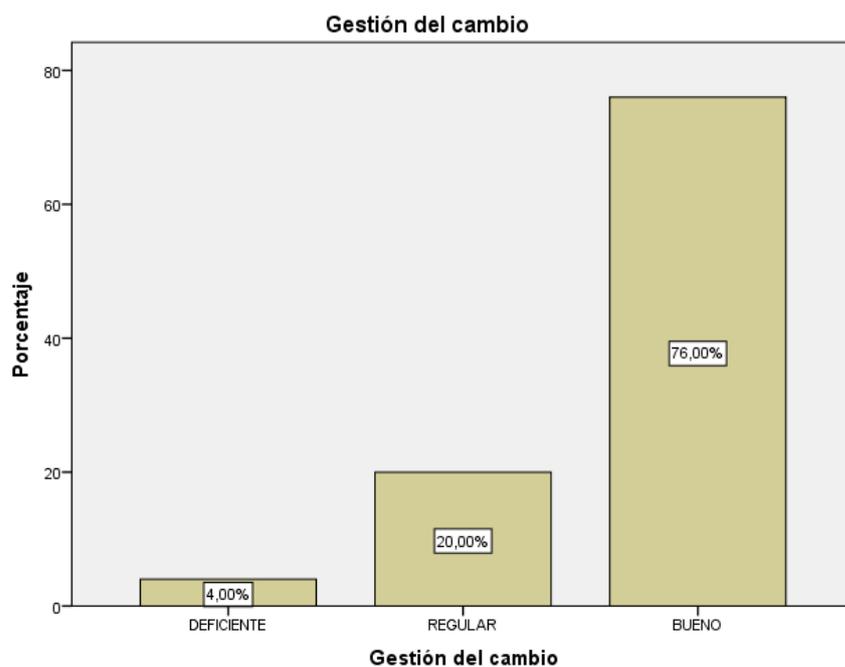


Figura 2. Niveles de la Gestión del cambio

De la tabla 3 y figura 2, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio, 2 (4. %) de los profesores manifiestan que es deficiente, 10 (20%) manifiestan que es regular y 38 (76.00%) manifiestan que es bueno trabajar en la gestión del cambio.

Tabla 4.
Descripción de frecuencia de los niveles de la inteligencia múltiple.

Inteligencias múltiples				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	2	4,0	4,0	4,0
BUENO	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

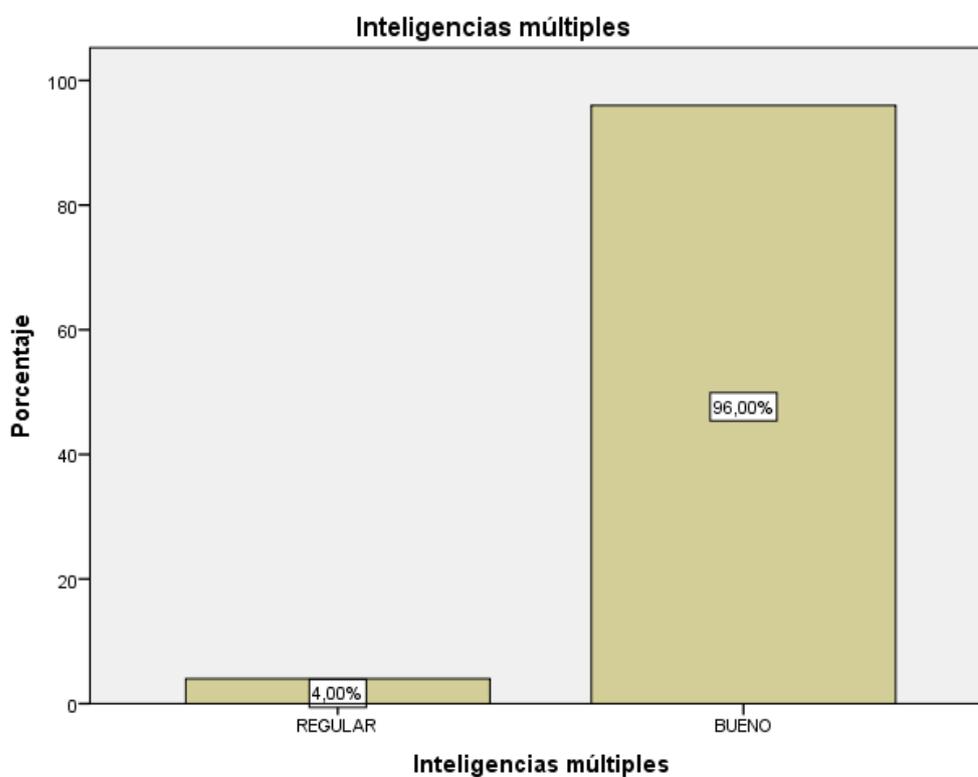


Figura 3. Niveles de la inteligencia múltiple

De la tabla 4 y figura 3, se observa que del total de la población en la variable inteligencias múltiples, 2 (4 %) de los profesores manifiestan que es regular, 48 (96 %) de los profesores manifiestan que es bueno trabajar con las inteligencias múltiples.

Tabla 5.
Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples

		Inteligencias múltiples			
		REGULAR	BUENO	Total	
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	2	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	0	10	10
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	38	38
		% del total	0,0%	76,0%	76,0%
Total	Recuento	2	48	50	
	% del total	4,0%	96,0%	100,0%	

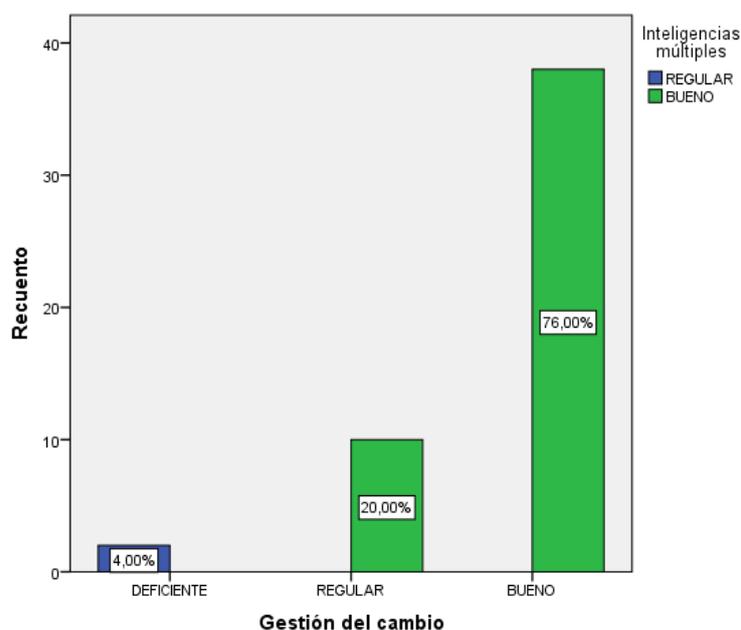


Figura 4. Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples

De la tabla 5 y figura 4, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y las inteligencias múltiples se observa que trabajan en la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de las inteligencias múltiples 2 (4 %) es regular y 48 (96%) es bueno del total.

Tabla 6.

Gestión del cambio y la inteligencia lingüística

		Lingüística			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	3	6	10
		% del total	2,0%	6,0%	12,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	2	36	38
		% del total	0,0%	4,0%	72,0%	76,0%
Total	Recuento	1	7	42	50	
	% del total	2,0%	14,0%	84,0%	100,0%	

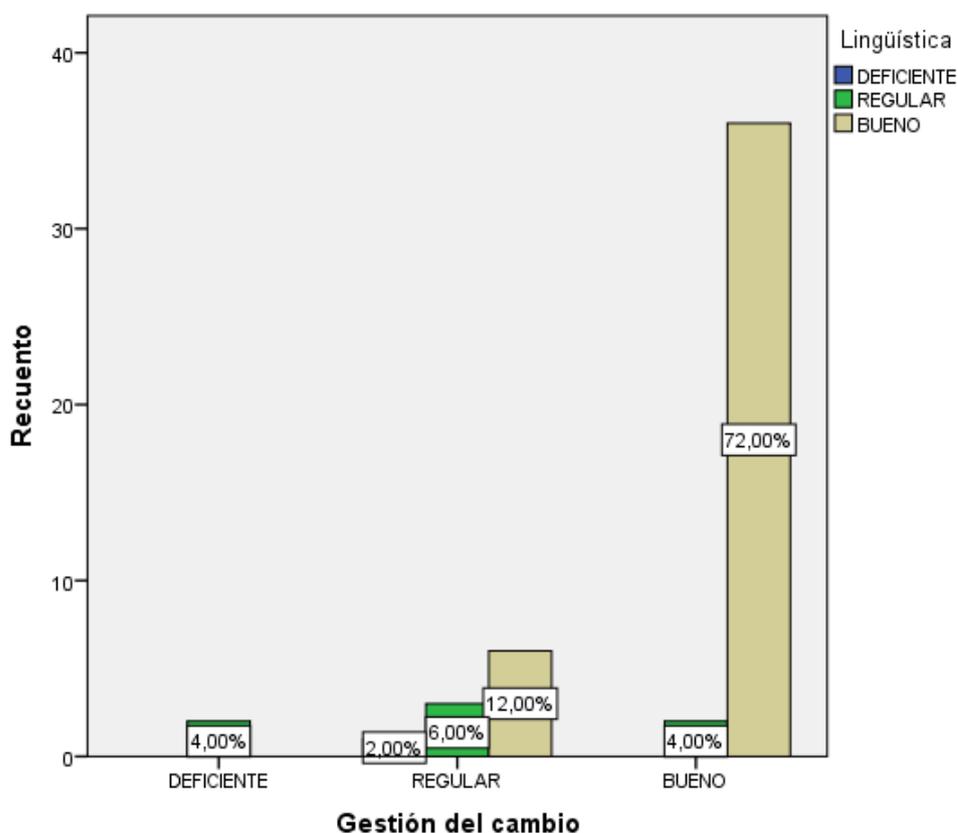


Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística

De la tabla 6 y figura 5, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia lingüística se observa que la percepción sobre la gestión del

cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia lingüística 1 (2 %) es deficiente, 7 (14%) es regular y 42 (84) es bueno del total.

Tabla 7.

Gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática

		Matemática			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	1	8	10
		% del total	2,0%	2,0%	16,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	3	35	38
		% del total	0,0%	6,0%	70,0%	76,0%
Total	Recuento	1	5	44	50	
	% del total	2,0%	10,0%	88,0%	100,0%	

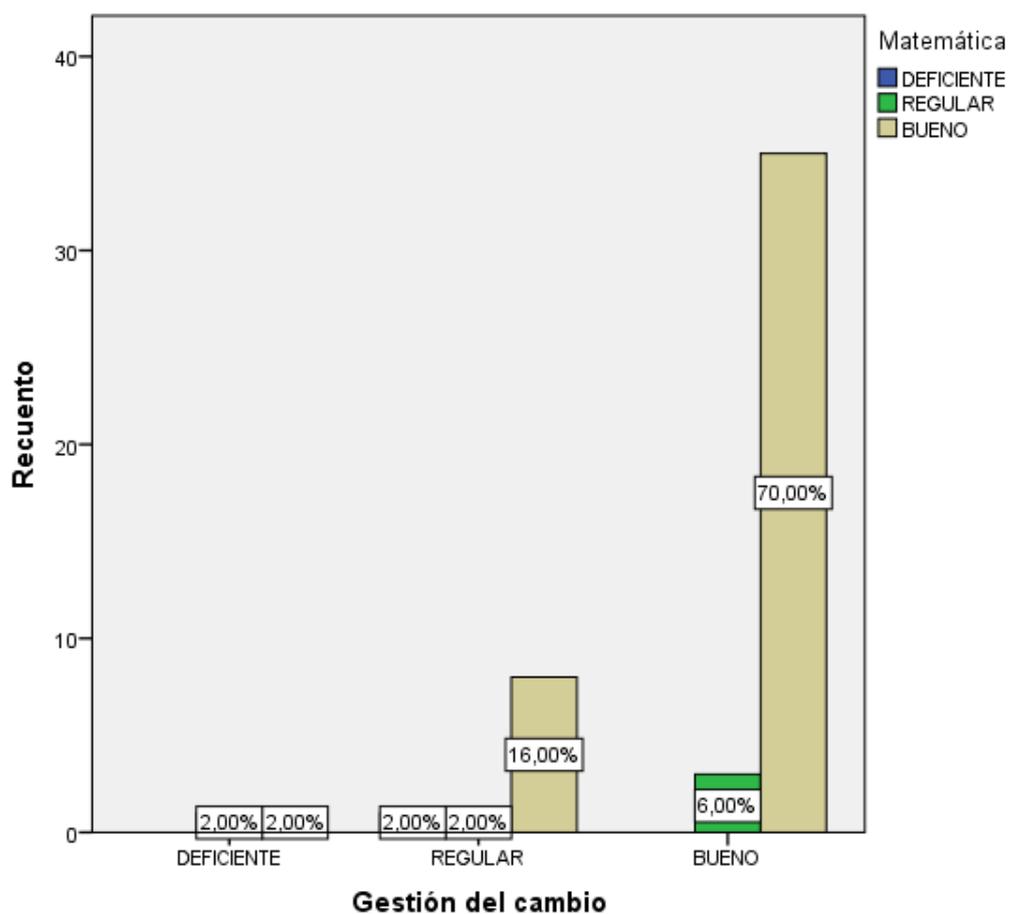


Figura 6. Gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática

De la tabla 7 y figura 6, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia lógico matemática 1 (2 %) es deficiente, 5 (10%) es regular y 44 (88 %) es bueno del total.

Tabla 8.

*Gestión del cambio y la inteligencia espacial.***Gestión del cambio*Espacial tabulación cruzada**

		Espacial			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	0	9	10
		% del total	2,0%	0,0%	18,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	2	36	38
		% del total	0,0%	4,0%	72,0%	76,0%
Total	Recuento	2	3	45	50	
	% del total	4,0%	6,0%	90,0%	100,0%	

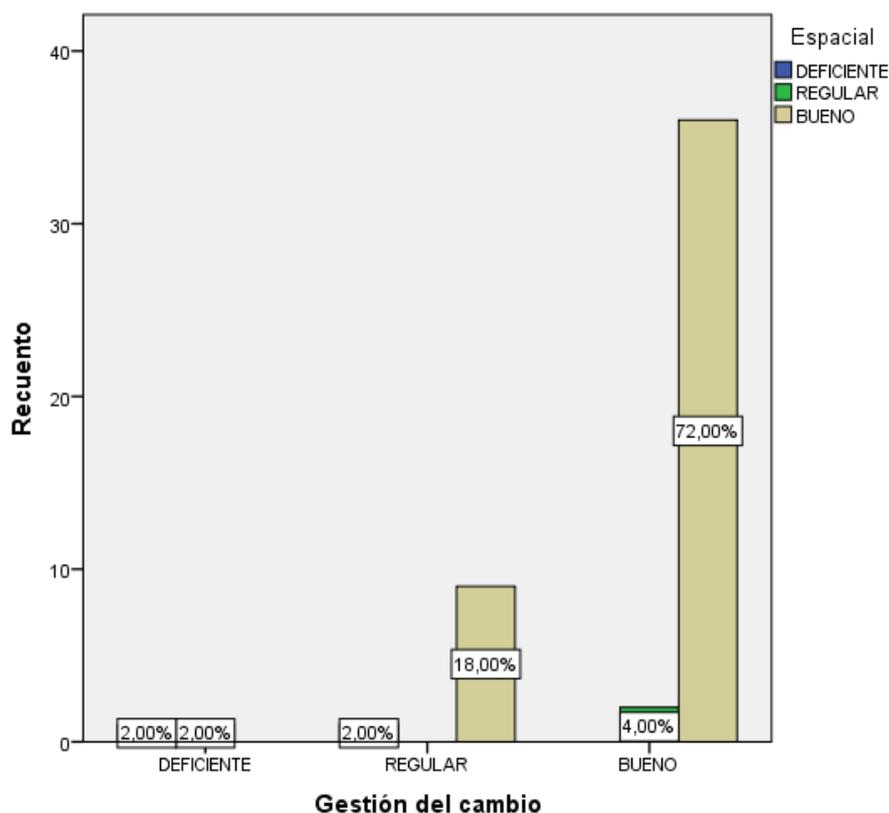


Figura 7. Gestión del cambio y la inteligencia espacial

De la tabla 8 y figura 7, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia espacial se observa que la percepción sobre la gestión del cambio

2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia espacial 2 (4%) es deficiente, 3 (6%) es regular y 45 (90%) es bueno del total.

Tabla 9.

Gestión del cambio y la inteligencia cinético – corporal.

		Cinético-Corporal			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	1	8	10
		% del total	2,0%	2,0%	16,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	10	28	38
		% del total	0,0%	20,0%	56,0%	76,0%
Total	Recuento	2	12	36	50	
	% del total	4,0%	24,0%	72,0%	100,0%	

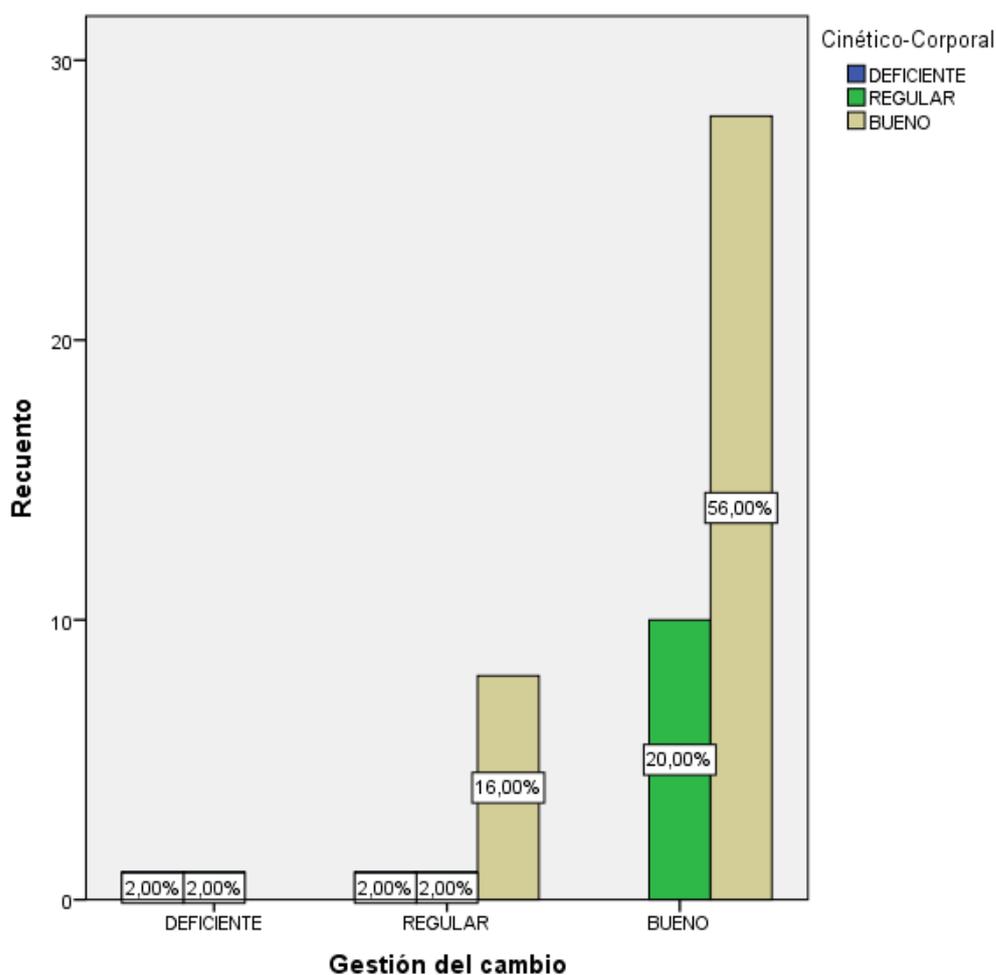


Figura 8 Gestión del cambio y la inteligencia cinético- corporal.

De la tabla 9 y figura 8, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la

inteligencia cinético corporal 2 (4 %) es deficiente, 12 (24 %) es regular y 36 (72 %) es bueno del total.

Tabla 10.

Gestión del cambio y la inteligencia musical.

Gestión del cambio*Musical tabulación cruzada

		Musical			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	1	8	10
		% del total	2,0%	2,0%	16,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	3	35	38
		% del total	0,0%	6,0%	70,0%	76,0%
Total	Recuento	3	4	43	50	
	% del total	6,0%	8,0%	86,0%	100,0%	

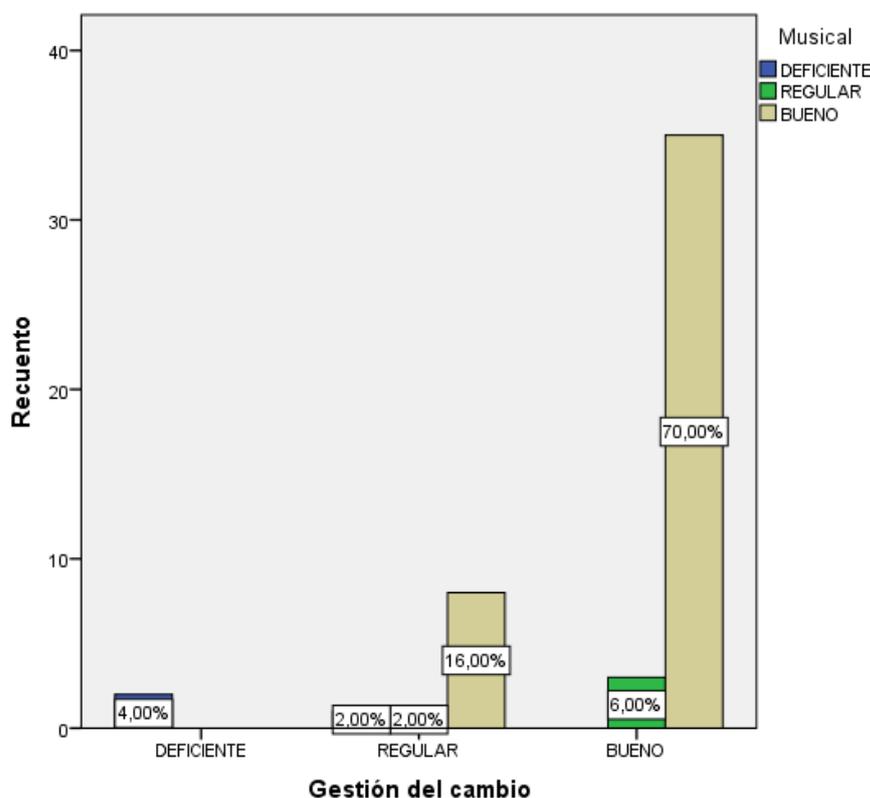


Figura 9. Gestión del cambio y la inteligencia musical.

De la tabla 10 y figura 9, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia musical se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia musical 3 (6%) es deficiente, 4 (8%) es regular y 43 (86%) es bueno del total.

Tabla 11.

Gestión del cambio y la inteligencia interpersonal.

		Interpersonal			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	2	7	10
		% del total	2,0%	4,0%	14,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	1	37	38
		% del total	0,0%	2,0%	74,0%	76,0%
Total	Recuento	1	4	45	50	
	% del total	2,0%	8,0%	90,0%	100,0%	

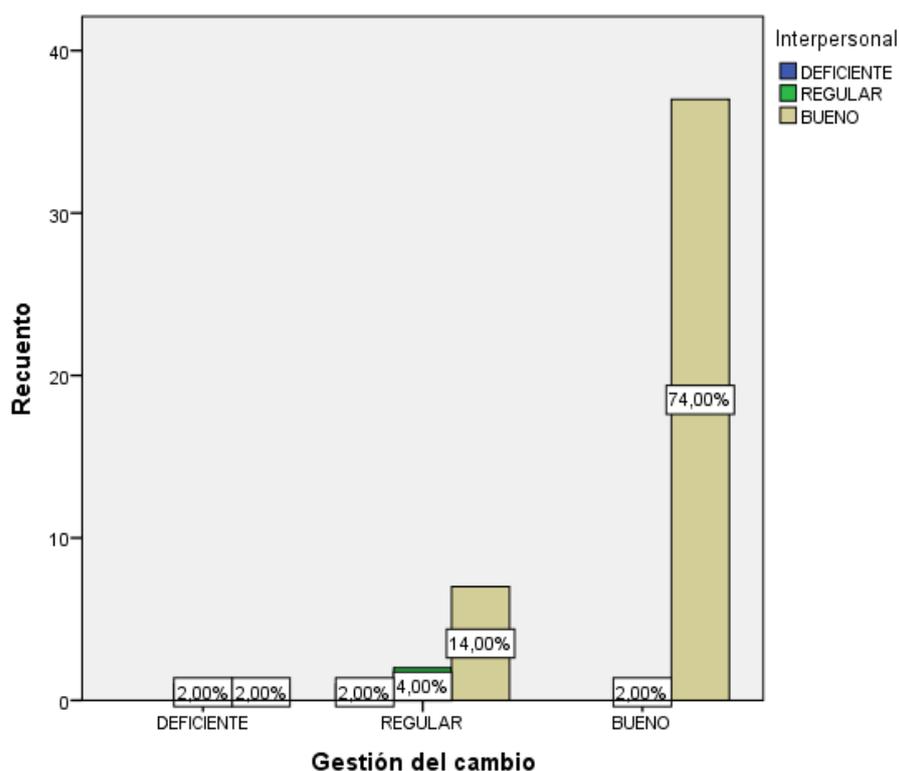


Figura 10. Gestión del cambio y la inteligencia interpersonal.

De la tabla 11 y figura 10, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia interpersonal se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia interpersonal 1 (2%) es deficiente, 4(8%) es regular y 45 (90%) es bueno del total

Tabla 12.

*Gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal.***Gestión del cambio*Intrapersonal tabulación cruzada**

		Intrapersonal			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	2	7	10
		% del total	2,0%	4,0%	14,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	11	27	38
		% del total	0,0%	22,0%	54,0%	76,0%
Total	Recuento	1	14	35	50	
	% del total	2,0%	28,0%	70,0%	100,0%	

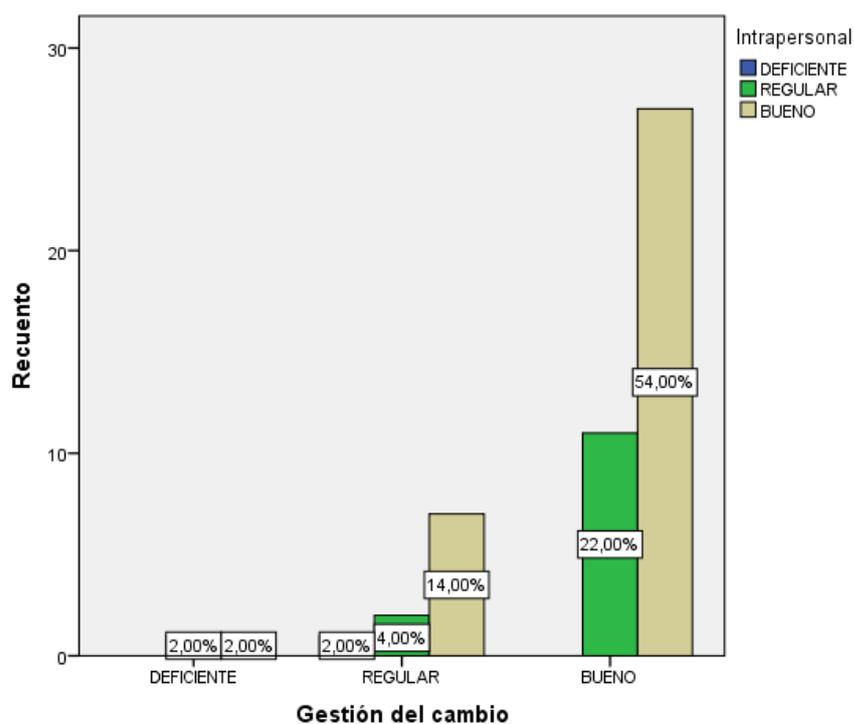


Figura 11. Gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal.

De la tabla 12 y figura 11, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia intrapersonal 1 (2%) es deficiente, 14(28%) es regular y 35 (70%) es bueno del total.

Tabla 13.

Gestión del cambio y la inteligencia naturalista.

		Naturalista				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Total	
Gestión del cambio	DEFICIENTE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	1	2	7	10
		% del total	2,0%	4,0%	14,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	0	1	37	38
		% del total	0,0%	2,0%	74,0%	76,0%
Total	Recuento	1	4	45	50	
	% del total	2,0%	8,0%	90,0%	100,0%	

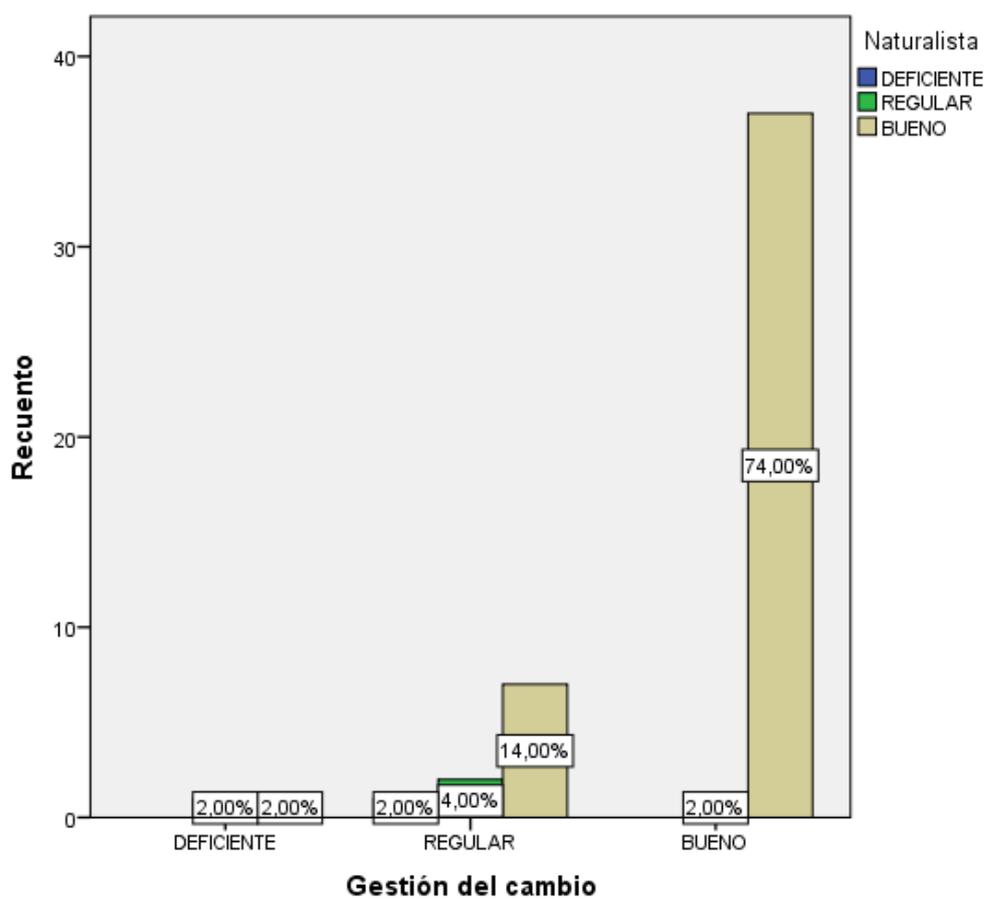


Figura 12. Gestión del cambio y la inteligencia naturalista.

De la tabla 13 y figura 12, de las tablas cruzadas entre la variable gestión del cambio y la inteligencia naturalista se observa que la percepción sobre la gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia naturalista 1 (2%) es deficiente, 4 (8%) es regular, 45 (90%) es bueno del total.

Prueba de hipótesis

En la demostración de la hipótesis de la investigación realizada, se determinó de 0,00 a 0,19 correlación muy débil, de 0,20 a 0,39 correlación débil, de 0,40 a 0,69 correlación moderada, de 0,70 a 0,89 correlación fuerte y de 0,90 a 1,00 correlación muy fuerte y un coeficiente de correlación, sig. (bilateral) N de gestión del cambio de 1,000, ,520, ,000 y de las inteligencias múltiples de ,520, ,000 y 1.000 determinado por el Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

H_a Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Tabla 14.

Correlación y nivel de significancia de las variables gestión del cambio e inteligencias múltiples.

		Correlaciones		
			Gestión del cambio	Inteligencias múltiples
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,520
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Inteligencias múltiples	Coeficiente de correlación	,520	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 14 se aprecia el grado de correlación entre las variables gestión del cambio y las inteligencias múltiples la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,520, ,000 y de las inteligencias múltiples de ,520, ,000 y 1.000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Tabla 15

Niveles de correlación dependiendo del coeficiente rho

Valor del coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
0,00 a 0,19	Correlación muy débil
0,20 a 0,39	Correlación débil
0,40 a 0,69	Correlación moderada
0,70 a 0,89	Correlación fuerte
0,90 a 1,00	Correlación muy fuerte

Hipótesis específicas 1

HE₀₁. No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₁. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia lingüística

		Correlaciones		
			Gestión del cambio	Lingüística
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,552
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Lingüística	Coeficiente de correlación	,552	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05.

En relación a la tabla 16 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia lingüística la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,552, ,000, ,552, ,000 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias lingüísticas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 2

HE₀₂ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₂ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia lógico matemática.

Correlaciones				
		Gestión del cambio		
		Matemática		
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,748
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Matemática	Coeficiente de correlación	,748	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 17 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,748, ,000, ,748, ,000 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias lógicas matemáticas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 3

HE₀₃ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₃ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia espacial.

Correlaciones			Gestión del cambio	Espacial
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,348
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	50	50
	Espacial	Coeficiente de correlación	,348	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 18 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia espacial la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,348, ,013, ,348, ,013 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva débil y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias espaciales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 4

HE₀₄ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₄ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia cinético corporal.

Correlaciones			Gestión del cambio	Cinético-Corporal
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,743
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	50	50
	Cinético-Corporal	Coeficiente de correlación	,743	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 19 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,743, ,020, ,743, ,020 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias cinéticas corporales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 5

HE₀₅ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₅ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia musical.

Correlaciones			Gestión del cambio	Musical
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,382
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	Musical	Coeficiente de correlación	,382	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 20 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia musical la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,382, ,006, ,382, ,006 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva débil y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias musicales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 6

HE₀₆ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₆ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia interpersonal.

Correlaciones			Gestión del cambio	Interpersonal
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,449
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	,449	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 21 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia interpersonal la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,449, ,001, ,449, ,001 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias interpersonales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 7

HE₀₇ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₇ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia intrapersonal.

Correlaciones			Gestión del cambio	Intrapersonal
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,692
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	,692	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 22 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,692, ,000, ,692, ,000 y 1,000. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias intrapersonales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

Hipótesis específicas 8

HE₀₈ No existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

HE₈ Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete Lima 2017

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significancia y la inteligencia naturalista.

Correlaciones			Gestión del cambio	Naturalista
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,407
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Naturalista	Coeficiente de correlación	,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

**La confianza es significativa en el nivel 0,05

En relación a la tabla 23 se aprecia el grado de correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia naturalista la cual fue determinada por el Rho de Spearman de 1,000, ,407, ,003, ,407, ,003 y 1,000. Por ello se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciándose que hay una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión del cambio, mejora correlativamente el desarrollo de las inteligencias naturalistas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017.

IV. Discusión

Del objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017. Se obtuvieron como resultados de la variable gestión del cambio (tabla 3 y figura 2) que 2 (4%) de los profesores manifiestan que es deficiente, 10 (20 %) dicen que es regular y 38 (76 %) manifiestan que es bueno trabajar en la gestión del cambio y de los resultados de los niveles de la inteligencia múltiple (tabla 4 y figuras 3), se observa que 2 (4%) de los profesores manifiestan que es regular, 48 (96 %) de los profesores manifiestan que es bueno trabajar con las inteligencias múltiples.

En la demostración de la hipótesis de la investigación realizada, se determinó de 0,00 a 0,19 correlación muy débil, de 0,20 a 0,39 correlación débil, de 0,40 a 0,69 correlación moderada, de 0,70 a 0,89 correlación fuerte y de 0,90 a 1,00 correlación muy fuerte y un coeficiente de correlación, sig. (bilateral) N de gestión del cambio de 1,000, ,520, ,000 y de las inteligencias múltiples de ,520, ,000 y 1.000 determinado por el Rho de Spearman.

Estos resultados se estarían dando como consecuencia del desconocimiento de la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples expuestas por los autores como Kotter y Gardner. Los resultados obtenidos tendrían coincidencia con lo expresado por Evans (2015), quien manifestó en cuanto al desarrollo emocional se debe contar con directivos con inteligencia emocional alta ya que estos demuestran, en primer lugar mayor seguridad y luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados.

De los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación gestión del cambio y las inteligencias múltiples y sus dimensiones: comportamiento individual con 9 ítems, compromiso organizacional con 9 ítems, calidad personal con 9 ítems, lingüística con 3 ítems, matemática con 3 ítems, espacial con 3 ítems, cinético – corporal con 3 ítems, musical con 3

ítems, interpersonal con 3 ítems, intrapersonal con 2 ítems y naturalista con 3 ítems, llegamos a las siguientes discusiones: al iniciar la presente investigación el desarrollo de los objetivos específicos se enmarcaron en describir como se da las dimensiones comportamiento individual, compromiso organizacional, calidad personal, lingüística, matemática, espacial, cinético - corporal, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista de gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I.E. 20957,

Al respecto encontramos similitud importante con relación a los hallazgos de Valencia (2014) en su tesis “modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público”. En donde concluye: al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida. Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas del ayuntamiento. Los empleados consideran al trabajo en equipo como una cultura de la organización.

De la tabla 6 y figura 5, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4. %) de los profesores manifiestan que es deficiente, 10 (20%) manifiestan que es regular y 38 (76.00%) es bueno y de la inteligencia lingüística 1 (2%) es deficiente, 7 (14 %) es regular y 42 (84 %) es bueno siendo la confianza significativa en el nivel 0,05 por el Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (valencia (2014), Evans, (2015)) que en su investigación concluyeron que un modelo de cambio organizacional maximizará los resultados y se conseguirá la calidad en los servicios en una empresa del sector público. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre los niveles de la variable gestión del cambio y la inteligencia lingüística mayoritariamente que es bueno (76.00%) se puede inferir que la gestión del cambio y la inteligencia lingüística tienen una correlación significativa.

Del objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 7 y figura 6, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la dimensión matemática 1 (2 %) es deficiente, 5 (10%) es regular y 44 (88 %) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013), Mansilla, (2012)) que en su investigación concluyeron que se mejora la comunicación dentro de la institución desarrollando canales e instrumentos de comunicación eficaces. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los docentes su correlación es mayoritariamente buena (88 %), se puede inferir que existe una correlación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los docentes de la institución educativa.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 8 y figura 7, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia espacial 2 (4%) es deficiente, 3 (6%) es regular y 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Pérez (2013) y Areche, (2013)), en su investigación concluyeron que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también con factores emocionales que son importantes para la gestión. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre gestión del cambio y su relación con la inteligencia espacial es mayoritariamente buena (90 %) y regular (6 %), se puede inferir que hay una buena correlación entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial.

Del objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 9 y figura 8, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia cinético corporal 2 (4 %) es deficiente, 12 (24 %) es regular y 36 (72 %) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Evans (2015), Marie, (2013) y Valencia, (2014)) que en su investigación concluyeron que al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal mayoritariamente es buena (76 %) y regular (24 %), se puede inferir que hay una correlación positiva entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal para mejorar el clima institucional.

Del objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia musical de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 10 y figura 9, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia musical 3 (6%) es deficiente, 4 (8%) es regular y 43 (86%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013), Mansilla, (2012) y Evans, (2015)) que en su investigación concluyó que es necesario mejorar la comunicación dentro de su institución desarrollando tipos, canales e instrumentos de comunicación eficaces. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia musical es mayoritariamente buena (76 %) y regular (20%), se puede inferir que hay una

eficiente correlación entre la inteligencia musical y la gestión de cambio en la institución educativa.

Del objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 11 y figura 10, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia interpersonal 1 (2%) es deficiente, 4(8%) es regular y 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013) y Pérez, (2013)) que en su investigación concluyeron que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también en factores emocionales. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la correlación entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal es mayoritariamente buena (90 %) y regular (8 %), se puede inferir que existe una fuerte relación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en beneficio de la institución educativa.

Del objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 12 y figura 11, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia intrapersonal 1 (2%) es deficiente, 14(28%) es regular y 35 (70%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Los resultados obtenidos tiene coincidencia con autores (Montero y Rodríguez (2013)) que en su investigación concluyó que es necesario tener en cuenta en la comunicación interna dos dimensiones tipos de comunicación cuyas variables fueron descendente, ascendente, lateral u

horizontal y diagonal u oblicua no siendo buena la comunicación en la institución educativa. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la relación entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal es mayoritariamente buena (70 %) y regular (28 %), se puede inferir que existe una buena relación entre ambos aspectos observados aplicándose una de las inteligencias múltiples propuestas por Gardner.

Del objetivo específico 8: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 13 y figura 12, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia naturalista 1 (2%) es deficiente, 4 (8%) es regular, 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Pérez (2013)) que en su investigación concluyó que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también con factores emocionales. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la relación entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista es mayoritariamente buena (90 %), se puede inferir que existe una relación entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en beneficio de la institución educativa.

V. Conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general se tiene como resultado que si existe correlación positiva moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.520$.

Segunda:

En relación al objetivo específico 1, se tiene como resultado que si existe correlación moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias lingüística en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.552$.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2, se tiene como resultado que si existe correlación fuerte entre la gestión del cambio y las inteligencias matemáticas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.748$.

Cuarta:

En relación al objetivo específico 3, se tiene como resultado que si existe correlación débil entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.348$.

Quinta:

En relación al objetivo específico 4, se tiene como resultado que si existe correlación fuerte entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.743$.

Sexta:

En relación al objetivo específico 5, se tiene como resultado que si existe correlación débil entre la gestión del cambio y las inteligencias musical en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.382$.

Séptima:

En relación al objetivo específico 6, se tiene como resultado que si existe correlación moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias

interpersonales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.449$.

Octava:

En relación al objetivo específico 7, se tiene como resultado que si existe correlación moderada, entre la gestión del cambio y las inteligencias intrapersonales, en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.692$.

Novena:

En relación al objetivo específico 8, se tiene como resultado que si existe correlación moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias naturalistas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.407$.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, que el Director de la Institución Educativa 20957 aplique la gestión del cambio basando las enseñanzas en el uso de las inteligencias múltiples, ya que presenta una relación directa lo que conlleva que a mayor gestión del cambio hay mayor desarrollo de las inteligencias múltiples.

Segunda:

Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa 20957 considerar en sus sesiones de clases las inteligencias múltiples como herramienta fundamental para brindar un mejor servicio a los estudiantes.

Tercera:

Se recomienda al Director de la Institución Educativa 20957 realizar talleres de interaprendizajes y de sistematización sobre la gestión del cambio basados en las inteligencias múltiples que motiven al docente a desarrollar mejor sus capacidades en beneficio de los estudiantes.

.

.

VII. Referencias

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Arenas, F. (2005). *Metodologías clásicas de gestión del Cambio*, Universidad de Chile. Recuperado de goo.gl/ewthKa
- Armstrong, T. (1999). *Las inteligencias múltiples en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Manantial.
- Balart, M. (2013). La empatía: La clave para conectar con los demás. *Ágama*: Madrid, 13(1).
- Barriga, C. (2004). *En torno al concepto de competencia*. Recuperado de goo.gl/svHbv4content
- Blau, G., & Boal, K. B. (1997). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism." *Academy of Management Review* 12 (2).
- Carrasco, J. (2011). *Gestión integral del cambio*. Ed. Evolución. Santiago de Chile.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Casassus, J. (2008). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Aberto*, 19(75).
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Chávez, Y. (2013). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N°04 del distrito de Independencia-UGEL 02 Rímac, 2012* Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ernst, G. (2001). Educación para todos: La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Revista de Psicología de la PUCP*, XIX (2). Lima

- Flores, A. y Orozco, L. (2009). *Pedagogía crítica en el aula, aplicada a la resolución de conflictos*. Ed. Moreros. Costa Rica
- García, D.M. (2014). *Inteligencias múltiples y variables psicoeducativas en estudiantes de secundaria*. (Tesis doctoral, Universidad de Alicante, Alicante, España).
- García, F. (2011). *Operaciones básicas y servicios en restauración*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Gardner, H. (1987). Inteligencia Lingüística. *Gardner, H. Estructuras de la mente*. Mexico FCE.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. 6 ed. Nueva York, USA: Basic Books, Division de Harper Collins Publisher Inc.
- Garro, L. (2013). *Efectos de un programa tutorial en el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes de tercer año de secundaria de la I.E. Coronel José Gálvez*. Perú: UNE.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. Interamericana Editores, S.A. México D. F.
- Kotter, J. P. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. *Harvard Business Review*, 83(11), 132-140.
- Macías, M. (2002). *Las Múltiples inteligencias*. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- Mira, J. J., Lorenzo, S., Rodríguez-Marín, J., & Buil, J. A. (1999). Concepto y modelos de calidad. Hacia una definición de calidad asistencial. *Papeles del psicólogo*, 74(3), 3-11.
- Paredes, E. (2000). *Gestión del cambio institucional*. Universidad de Pamplona, España.

- Pérez, J. y Gardey A. (2008). Definición de actitudes. Recuperado de goo.gl/QaxBipcontent
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5).
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2009). *Comportamiento organizacional* (No. 658.01/R63oE/13a. ed.). México: Pearson Educación.
- Sagi, L. y Vela, G. (2004). *Gestión por Competencias*. Madrid, España. ESIC
- Shannon, A. M. (2013). *La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza de español*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Steers, R. M. (1977). Antecedentes y resultados del compromiso organizacional. *Administrative Science Quarterly*, 22.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo*. Colombia: Alexander Acosta, ECOE Ediciones, 5.
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Cinterfor/oit.

Anexos.

Anexo 1. Artículo científico

1. Título: Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

2. Autor

Br. Josemaría Melgarejo Ordoñez

Correo: sijosemar@gmail.com

3. Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básica o pura o fundamental, por su profundidad o alcance, es correlacional. La población estuvo formada por 50 profesores de la IE 20957 Cañete Lima, el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de actitudes Likert que fue debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se concluye en líneas generales que si existe correlación directa entre las variables gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E.P 20957 de Cañete-Lima 2017, ya que se obtuvo correlación $Rho = 0.520$.

4. Palabras claves

Gestión del cambio, inteligencias múltiples, compromiso organizacional, comportamiento individual, calidad personal.

5. Abstract

The present research titled: Management of change and multiple intelligences in IE 20957 students Cañete-Lima 2017, had as general objective to determine the relationship between change management and multiple intelligences in students of IE 20957 Cañete- Lima 2017.

The type of research according to its purpose was basic or pure or fundamental, because of its depth or scope, is correlational. The population was formed by 50 teachers from IE 20957 Cañete Lima, the sampling was of non-probabilistic type. The technique used to collect information was the survey, and the instrument of data collection was the questionnaire of Likert attitudes that was duly validated through expert judgment and determined its reliability through the Cronbach Alpha statistic.

It is concluded in general that if there is a direct correlation between the change management variables and the multiple intelligences in the students of the I.E.P 20957 of Cañete-Lima 2017, Rho correlation = 0.520 was already obtained.

6. Keywords

Change management, multiple intelligences, Organizational commitment, individual behavior, personal quality.

7. Introducción.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo:

Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo se presentan las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación y por último está la parte de anexos.

8. Metodología.

Para establecer la metodología se recurrió a diversos autores sobre investigación científica (Muñoz, 2011, Tamayo y Tamayo, 2013 y Hernández et al, 2014), de quienes se tomaron los diversos conceptos que sirvieron de marco metodológico a la presente investigación. El tipo de investigación según su finalidad fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, transversal. La población fue censal y estuvo conformada por 50 profesores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

9. Resultados

Según los resultados obtenidos en la presente investigación se obtuvo lo siguiente: el grado de correlación entre las variables gestión del cambio y las inteligencias múltiples presentó un coeficiente de correlación, $Rho = 0,520$ lo que indica que existe una correlación de Spearman moderada. Evaluando las correlaciones de la Gestión del cambio se tiene como resultados de dicha evaluación lo siguiente: la correlación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia lingüística se tiene un $Rho = 0.552$ lo que indica que presenta una correlación moderada, entre la

variable gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática se tiene un $Rho = 0.748$ lo que indica que presenta una correlación fuerte, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia espacial se tiene un $Rho = 0.348$ lo que indica que presenta una correlación débil, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal se tiene un $Rho = 0.743$ lo que indica que presenta una correlación fuerte, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia musical se tiene un $Rho = 0.382$ lo que indica que presenta una correlación débil, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia interpersonal se tiene un $Rho = 0.449$ lo que indica una correlación moderada, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal se tiene un $Rho = 0.692$ lo que indica que presenta una correlación moderada, entre la variable gestión del cambio y la inteligencia naturalista se tiene un $Rho=0.407$ lo que indica que presenta una correlación moderada.

De los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación gestión del cambio y las inteligencias múltiples y sus dimensiones: comportamiento individual con 9 ítems, compromiso organizacional con 9 ítems, calidad personal con 9 ítems, lingüística con 3 ítems, matemática con 3 ítems, espacial con 3 ítems, cinético – corporal con 3 ítems, musical con 3 ítems, interpersonal con 3 ítems, intrapersonal con 2 ítems y naturalista con 3 ítems, llegamos a las siguientes discusiones: al iniciar la presente investigación el desarrollo de los objetivos específicos se enmarcaron en describir como se da las dimensiones comportamiento individual, compromiso organizacional, calidad personal, lingüística, matemática, espacial, cinético - corporal, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista de gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I.E. 20957

10. Discusión.

Del objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

Se obtuvieron como resultados de la variable gestión del cambio (tabla 3 y figura 2) que 2 (4%) de los profesores manifiestan que es deficiente, 10 (20 %) dicen que es regular y 38 (76 %) manifiestan que es bueno trabajar en la gestión del cambio y de los resultados de los niveles de la inteligencia múltiple (tabla 4 y figuras 3), se observa que 2(4%) de los profesores manifiestan que es regular y 48(96 %) de los profesores manifiestan que es bueno trabajar con las inteligencias múltiples.

En la demostración de la hipótesis de la investigación realizada, se determinó de 0,00 a 0,19 correlación muy débil, de 0,20 a 0,39 correlación débil, de 0,40 a 0,69 correlación moderada, de 0,70 a 0,89 correlación fuerte y de 0,90 a 1,00 correlación muy fuerte y un coeficiente de correlación, sig. (bilateral) N de gestión del cambio de 1,000, ,520, ,000 y de las inteligencias múltiples de ,520, ,000 y 1.000 determinado por el Rho de Spearman.

Estos resultados se estarían dando como consecuencia del desconocimiento de la relación que existe entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples expuestas por los autores como Kotter y Gardner.

Los resultados obtenidos tendrían coincidencia con lo expresado por Evans (2015), quien manifestó en cuanto al desarrollo emocional se debe contar con directivos con inteligencia emocional alta ya que estos demuestran, en primer lugar mayor seguridad y luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados.

De los resultados obtenidos de los objetivos planteados de acuerdo a la variable de investigación gestión del cambio y las inteligencias múltiples y sus dimensiones: comportamiento individual con 9 ítems, compromiso organizacional con 9 ítems, calidad personal con 9 ítems, lingüística con 3 ítems, matemática con 3 ítems, espacial con 3 ítems, cinético – corporal con 3 ítems, musical con 3 ítems, interpersonal con 3 ítems, intrapersonal con 2 ítems y naturalista con 3 ítems,

llegamos a las siguientes discusiones: al iniciar la presente investigación el desarrollo de los objetivos específicos se enmarcaron en describir como se da las dimensiones comportamiento individual, compromiso organizacional, calidad personal, lingüística, matemática, espacial, cinético - corporal, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista de gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I.E. 20957,

Al respecto encontramos similitud importante con relación a los hallazgos de Valencia (2014) en su tesis “modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público”. En donde concluye: al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida. Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas del ayuntamiento. Los empleados consideran al trabajo en equipo como una cultura de la organización.

De la tabla 6 y figura 5, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4. %) de los profesores manifiestan que es deficiente, 10 (20%) manifiestan que es regular y 38 (76.00%) es bueno y de la inteligencia lingüística 1 (2%) es deficiente, 7 (14 %) es regular y 42 (84 %) es bueno siendo la confianza significativa en el nivel 0,05 por el Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (valencia (2014), Evans, (2015)) que en su investigación concluyeron que un modelo de cambio organizacional maximizará los resultados y se conseguirá la calidad en los servicios en una empresa del sector público.

Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre los niveles de la variable gestión del cambio y la inteligencia lingüística mayoritariamente que es bueno (76.00%) se puede inferir que la gestión del cambio y la inteligencia lingüística tienen una correlación significativa.

Del objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 7 y figura 6, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia lógico matemática 1 (2 %) es deficiente, 5 (10%) es regular y 44 (88 %) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013), Mansilla, (2012)) que en su investigación concluyeron que se mejora la comunicación dentro de la institución desarrollando canales e instrumentos de comunicación eficaces. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los docentes su correlación es mayoritariamente buena (88 %), se puede inferir que existe una correlación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico matemática en los docentes de la institución educativa.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 8 y figura 7, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia espacial 2 (4%) es deficiente, 3 (6%) es regular y 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman. Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Pérez (2013) y Areche, (2013)), en su investigación concluyeron que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también con factores emocionales que son importantes para la gestión.

Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre gestión del cambio y su relación con la inteligencia espacial es mayoritariamente buena (90 %) y regular (6 %), se puede inferir que hay una buena correlación entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial.

Del objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 9 y figura 8, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia cinético corporal 2 (4 %) es deficiente, 12 (24 %) es regular y 36 (72 %) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Evans (2015), Marie, (2013) y Valencia, (2014)) que en su investigación concluyeron que al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida.

Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal mayoritariamente es buena (76 %) y regular (24 %), se puede inferir que hay una correlación positiva entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal para mejorar el clima institucional.

Del objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia musical de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete- Lima 2017.

De la tabla 10 y figura 9, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia musical 3 (6%) es deficiente, 4 (8%) es regular y 43 (86%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013), Mansilla, (2012) y Evans, (2015)) que en su investigación concluyeron que es necesario mejorar la comunicación dentro de su institución desarrollando tipos, canales e instrumentos de comunicación eficaces.

Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la gestión del cambio y la inteligencia musical es mayoritariamente buena (76 %) y regular (20%), se puede inferir que hay una eficiente correlación entre la inteligencia musical y la gestión de cambio en la institución educativa.

Del objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 11 y figura 10, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia interpersonal 1 (2%) es deficiente, 4(8%) es regular y 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Montero y Rodríguez (2013) y Pérez, (2013)) que en su investigación concluyeron que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también en factores emocionales.

Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la correlación entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal es mayoritariamente buena (90 %) y regular (8 %), se puede inferir que existe una fuerte relación entre la variable gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en beneficio de la institución educativa.

Del objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 12 y figura 11, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia intrapersonal 1 (2%) es deficiente, 14(28%) es regular y 35 (70%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos tiene coincidencia con autores (Montero y Rodríguez (2013)) que en su investigación concluyó que es necesario tener en cuenta en la comunicación interna dos dimensiones tipos de comunicación cuyas variables fueron descendente, ascendente, lateral u horizontal y diagonal u oblicua no siendo buena la comunicación en la institución educativa. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la relación entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal es mayoritariamente buena (70 %) y regular (28 %), se puede inferir que existe una buena relación entre ambos aspectos observados aplicándose una de las inteligencias múltiples propuestas por Gardner.

Del objetivo específico 8: Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista de los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

De la tabla 13 y figura 12, se observa con respecto a los niveles de la variable gestión del cambio 2 (4%) es deficiente, 10 (20%) es regular, 38 (76%) es bueno y de la inteligencia naturalista 1 (2%) es deficiente, 4 (8%) es regular, 45 (90%) es bueno del total y el nivel de confianza es significativa en el nivel 0,05 según Rho de Spearman.

Estos resultados tienen coincidencias con lo expresado por autores que estudiaron anteriormente (Pérez (2013)) que en su investigación concluyó que los factores de la personalidad ejercen una gran influencia en el rendimiento académico, así como también con factores emocionales. Asimismo, teniendo en cuenta que la percepción sobre la relación entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista es mayoritariamente buena (90 %), se puede inferir que existe una relación entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en beneficio de la institución educativa.

11. Conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general se tiene como resultado que si existe correlación entre la gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.520$.

Segunda:

En relación al objetivo específico 1 se tiene como resultado que si existe correlación moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias lingüística en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.552$.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2 se tiene como resultado que si existe correlación fuerte entre la gestión del cambio y las inteligencias lógico matemáticas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.748$.

Cuarta:

En relación al objetivo específico 3 se tiene como resultado que si existe correlación débil entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.348$.

Quinta:

En relación al objetivo específico 4 se tiene como resultado que si existe correlación fuerte entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético corporal en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.743$.

Sexta:

En relación al objetivo específico 5 se tiene como resultado que si existe correlación débil entre la gestión del cambio y las inteligencias musical en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.382$.

Séptima:

En relación al objetivo específico 6, se tiene como resultado que si existe correlación moderada entre la gestión del cambio y las inteligencias interpersonales en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.449$.

Octava:

En relación al objetivo específico 7 se tiene como resultado que si existe correlación moderada, entre la gestión del cambio y las inteligencias intrapersonales, en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho = 0.692$.

Novena:

En relación al objetivo específico 8, se tiene como resultado que si existe correlación entre la gestión del cambio y las inteligencias naturalistas en los estudiantes de la I.E. 20957 Cañete – Lima 2017, ya que se obtuvo un $Rho=0.407$.

12. Referencias.

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Arenas, F. (2005). *Metodologías clásicas de gestión del Cambio*, Universidad de Chile.
Recuperado de goo.gl/ewthKa
- Armstrong, T. (1999). *Las inteligencias múltiples en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Manantial.
- Balart, M. (2013). La empatía: La clave para conectar con los demás. *Ágama: Madrid*, 13(1).
- Barriga, C. (2004). *En torno al concepto de competencia*. Recuperado de goo.gl/svHbv4content
- Blau, G., & Boal, K. B. (1997). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism.” *Academy of Management Review* 12 (2).
- Carrasco, J. (2011). *Gestión integral del cambio*. Ed. Evolución. Santiago de Chile.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Casassus, J. (2008). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Aberto*, 19(75).
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Chávez, Y. (2013). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N°04 del distrito de Independencia-UGEL 02 Rímac, 2012* Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ernst, G. (2001). Educación para todos: La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Revista de Psicología de la PUCP*, XIX (2). Lima

- Flores, A. y Orozco, L. (2009). *Pedagogía crítica en el aula, aplicada a la resolución de conflictos*. Ed. Moreros. Costa Rica
- García, D.M. (2014). *Inteligencias múltiples y variables psicoeducativas en estudiantes de secundaria*. (Tesis doctoral, Universidad de Alicante, Alicante, España).
- García, F. (2011). *Operaciones básicas y servicios en restauración*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Gardner, H. (1987). *Inteligencia Lingüística. Gardner, H. Estructuras de la mente. Mexico FCE*.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. 6 ed. Nueva York, USA: Basic Books, Division de Harper Collins Publisher Inc.
- Garro, L. (2013). *Efectos de un programa tutorial en el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes de tercer año de secundaria de la I.E. Coronel José Gálvez*. Perú: UNE.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. Interamericana Editores, S.A. México D. F.
- Kotter, J. P. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. *Harvard Business Review*, 83(11), 132-140.
- Macías, M. (2002). *Las Múltiples inteligencias*. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- Mira, J. J., Lorenzo, S., Rodríguez-Marín, J., & Buil, J. A. (1999). Concepto y modelos de calidad. Hacia una definición de calidad asistencial. *Papeles del psicólogo*, 74(3), 3-11.
- Paredes, E. (2000). *Gestión del cambio institucional*. Universidad de Pamplona, España.
- Pérez, J. y Gardey A. (2008). Definición de actitudes. Recuperado de goo.gl/QaxBipcontent

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5).
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2009). *Comportamiento organizacional* (No. 658.01/R63oE/13a. ed.). México: Pearson Educación.
- Sagi, L. y Vela, G. (2004). *Gestión por Competencias*. Madrid, España. ESIC
- Shannon, A. M. (2013). La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza de español. *Salamanca: Universidad de Salamanca*.
- Steers, R. M. (1977). Antecedentes y resultados del compromiso organizacional. *Administrative Science Quarterly*, 22.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo*. Colombia: Alexander Acosta, ECOE Ediciones, 5.
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Cinterfor/oit.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I.E. 20957 Cañete-Lima 2017.

Autor: Bch. Josemaría Melgarejo Ordoñez.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos: 1¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017? 2¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017? 3¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017? 4¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017? 5¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos: 1Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 2 Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 3 Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 4 Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lingüística en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 2. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia lógico-matemática en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 3. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia espacial en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017. 4. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia cinético-corporal en los</p>	Variable 1: Gestión del cambio				
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento individual Competencias laborales Objetivos personales 	1-3 4-6 7-9	Siempre Casi Siempre	Bueno Regular Deficiente
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Empatía Autoestima Ética 	10-12 13-15 16-18	A veces Casi nunca				
Calidad personal	<ul style="list-style-type: none"> Aptitudes Actitudes Virtudes 	19-21 22-24 25-27	nunca Nunca				
Variable 2: Inteligencias múltiples							
Dimensiones							
• Lingüística	<ul style="list-style-type: none"> Leer Escribir Explicar historias 	28 29 30	Siempre Casi Siempre	Bueno Regular Deficiente			
• Lógico-Matemática	<ul style="list-style-type: none"> Resolver problemas Calcular Experimentar 	31 32 33	A veces Casi				

<p>la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?</p> <p>6¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?</p> <p>7¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?</p> <p>8¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017?</p>	<p>5 Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>6Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>7Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>8Determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p>	<p>estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>5. Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia musical en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>6 Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia interpersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>7 Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p> <p>8 Existe una relación significativa entre la gestión del cambio y la inteligencia naturalista en los estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017.</p>	<p>• Espacial</p> <p>• Cinético-Corporal</p> <p>• Musical</p> <p>• Interpersonal</p> <p>• Intrapersonal</p> <p>• Naturalista</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dibujar • visualizar • Diseñar • Correr • Bailar • Tocar • Cantar • Silbar • Escuchar • Organizar • Liderar • Colaborar • Reflexionar • Planificar • Cuidar el planeta • Criar animales • Investigar la naturaleza 	<p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p>	<p>nunca</p> <p>Nunca</p>	
---	--	---	--	--	---	---	--

Anexo 3. Instrumento.

CUESTIONARIO

Estimado participante el presente trabajo de investigación titulado “Gestión del cambio y las inteligencias múltiples en estudiantes de la I. E. 20957 Cañete-Lima 2017” es un trabajo que se viene realizando en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Las variables con que estoy trabajando son gestión del cambio e inteligencias múltiples. Les agradezco muchísimo sus respuestas y que Dios siempre les bendiga.

Marque con una x en el cuadro que crea mejor.

1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre

Instrumento:

	V1: Gestión del cambio	1	2	3	4	5
	D1. Comportamiento individual:					
1	¿Los docentes de la I.E. desarrollan sus competencias personales para promover la gestión del cambio en el C.E.?					
2	¿El desempeño laboral de los docentes apoya la gestión del cambio en el C.E.?					
3	¿Los docentes de la I.E. son permeables al cambio?					
4	¿Las competencias profesionales de los docentes facilitan el cambio en la I.E.?					
5	¿Ud. promueve la gestión del cambio en la I.E.?					
6	¿Logra Ud. promover la gestión del cambio en la I. E?					
7	¿Cumple Ud. los objetivos trazados en la I.E?					
8	¿Planifica Ud. sus actividades promoviendo la gestión del cambio en la I.E?					
9	¿Cumple Ud. con sus objetivos personales contribuyendo a la gestión del cambio?					
	D2. Compromiso organizacional					
10	¿Le resulta fácil entender las necesidades de los estudiantes?					
11	¿Demuestra Ud. empatía con su director ante el compromiso organizacional?					
12	¿Ayudas a resolver los problemas de la I.E?					
13	¿Estás comprometido con el desarrollo organizacional de tu I.E?					
14	¿Valoras a la I.E. como algo tuyo promoviendo la gestión del cambio?					
15	¿Contribuyes en mejorar la imagen de la I. E?					
16	¿Cumple Ud. las normas de la Institución Educativa?					
17	¿Cuida Ud. las costumbres de la Institución Educativa?					
18	¿Da buen ejemplo a los estudiantes de la I. E?					
	D3. Calidad personal					
19	¿Se te hace fácil relacionarte con los estudiantes en la I.E?					
20	¿Eres hábil para enseñar logrando la gestión del cambio en la I.E?					
21	¿Se te hace fácil relacionarte con los docentes en I.E?					
22	¿Actúas con mentalidad positiva dentro de la I.E?					

23	¿Actúas con optimismo dentro de la I.E?					
24	¿Actúas con eficacia dentro de la I. E?					
25	¿Llegas puntualmente a la I.E?					
26	¿Cumples con los trabajos encomendados por el director de la I.E?					
27	¿Eres sincero con los estudiantes dentro de la I.E?					
	V2. Inteligencias múltiples					
	D1. Lingüística					
28	¿Practicas la lectura con los estudiantes?					
29	¿Practicas la escritura con los estudiantes?					
30	¿Practicas cuentos de historias con los estudiantes?					
	D2. Matemática					
31	¿Resuelves los problemas matemáticos con los estudiantes?					
32	¿Enseñas a calcular los gastos semanales a los estudiantes?					
33	¿Enseñas a los estudiantes a conocer las cosas a través de la experimentación?					
	D3. Espacial					
34	¿Enseñas a dibujar a los estudiantes?					
35	¿Enseñas a los estudiantes por medio de imágenes?					
36	¿Enseñas a los estudiantes a través de mapas conceptuales?					
	D4. Cinético-Corporal					
37	¿Motivas a que los estudiantes practiquen el atletismo?					
38	¿Realizas las clases con dinámicas?					
39	¿Logras que los estudiantes aprendan palpando los objetos?					
	D5. Musical					
40	¿Realizas las clases con canto?					
41	¿Haces que los estudiantes silben alguna melodía?					
42	¿Enseñas a los estudiantes a escuchar a su compañero?					
	D6. Interpersonal					
43	¿Haces que los estudiantes se organicen por grupos de trabajos en tu salón?					
44	¿Enseñas a liderar a los estudiantes?					
45	¿Motivas que los estudiantes colaboren en las actividades sociales de sus compañeros?					
	D7. Intrapersonal					
46	¿Incentivas la reflexión de las lecciones aprendidas?					
47	¿Enseñas a planificar su tiempo a los estudiantes?					
	D8. Naturalista					
48	¿Enseñas a cuidar el medio ambiente?					
49	¿Enseñas a proteger los animales?					
50	¿Enseñas a investigar el medio ambiente que te rodea?					

Anexo 4. Validación de instrumento.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

V1: Gestión del cambio		Pertinen.		Relevancia		Claridad		Sugerencia
D1. Comportamiento individual:		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los docentes de la I.E. desarrollan sus competencias personales para promover la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El desempeño laboral de los docentes apoya la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
3	¿Los docentes de la I.E. son permeables al cambio?	✓		✓		✓		
4	¿Las competencias profesionales de los docentes facilitan el cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. promueve la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿Logra Ud. promover la gestión del cambio en la I. E?	✓		✓		✓		
7	¿Cumple Ud. los objetivos trazados en la I.E?	✓		✓		✓		
8	¿Planifica Ud. sus actividades promoviendo la gestión del cambio en la I.E?	✓		✓		✓		
9	¿Cumple Ud. con sus objetivos personales contribuyendo a la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
D2. Compromiso organizacional								
10	¿Le resulta fácil entender las necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. empatía con su director ante el compromiso organizacional?	✓		✓		✓		
12	¿Ayudas a resolver los problemas de la I.E?	✓		✓		✓		
13	¿Estás comprometido con el desarrollo organizacional de tu I.E?	✓		✓		✓		
14	¿Valoras a la I.E. como algo tuyo promoviendo la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
15	¿Contribuyes en mejorar la imagen de la I. E?	✓		✓		✓		
16	¿Cumple Ud. las normas de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Cuida Ud. las costumbres de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
18	¿Da buen ejemplo a los estudiantes de la I. E?	✓		✓		✓		
D3. Calidad personal								
19	¿Se te hace fácil relacionarte con los estudiantes en la I.E?	✓		✓		✓		
20	¿Eres hábil para enseñar logrando la gestión del cambio en la I.E?	✓		✓		✓		
21	¿Se te hace fácil relacionarte con los docentes en I.E?	✓		✓		✓		
22	¿Actúas con mentalidad positiva dentro de la I.E?	✓		✓		✓		
23	¿Actúas con optimismo dentro de la	✓		✓		✓		

	I.E?						
24	¿Actúas con eficacia dentro de la I. E?	✓		✓		✓	
25	¿Llegas puntualmente a la I.E?	✓		✓		✓	
26	¿Cumples con los trabajos encomendados por el director de la I.E?	✓		✓		✓	
27	¿Eres sincero con los estudiantes dentro de la I.E?	✓		✓		✓	
V2. Inteligencias múltiples							
D1. Lingüística							
28	¿Prácticas la lectura con los estudiantes?	✓		✓		✓	
29	¿Prácticas la escritura con los estudiantes?	✓		✓		✓	
30	¿Prácticas cuentos de historias con los estudiantes?	✓		✓		✓	
D2. Matemática							
31	¿Resuelves los problemas matemáticos con los estudiantes?	✓		✓		✓	
32	¿Enseñas a calcular los gastos semanales a los estudiantes?	✓		✓		✓	
33	¿Enseñas a los estudiantes a conocer las cosas a través de la experimentación?	✓		✓		✓	
D3. Espacial							
34	¿Enseñas a dibujar a los estudiantes?	✓		✓		✓	
35	¿Enseñas a los estudiantes por medio de imágenes?	✓		✓		✓	
36	¿Enseñas a los estudiantes a través de mapas conceptuales?	✓		✓		✓	
D4. Cinético-Corporal							
37	¿Motivas a que los estudiantes practiquen el atletismo?	✓		✓		✓	
38	¿Realizas las clases con dinámicas?	✓		✓		✓	
39	¿Logras que los estudiantes aprendan palpando los objetos?	✓		✓		✓	
D5. Musical							
40	¿Realizas las clases con canto?	✓		✓		✓	
41	¿Haces que los estudiantes silben alguna melodía?	✓		✓		✓	
42	¿Enseñas a los estudiantes a escuchar a su compañero?	✓		✓		✓	
D6. Interpersonal							
43	¿Haces que los estudiantes se organicen por grupos de trabajos en tu salón?	✓		✓		✓	
44	¿Enseñas a liderar a los estudiantes?	✓		✓		✓	
45	¿Motivas que los estudiantes colaboren en las actividades sociales de sus compañeros?	✓		✓		✓	
D7. Intrapersonal							
46	¿Incentivas la reflexión de las lecciones aprendidas?	✓		✓		✓	
47	¿Enseñas a planificar su tiempo a los estudiantes?	✓		✓		✓	
D8. Naturalista							
48	¿Enseñas a cuidar el medio ambiente?	✓		✓		✓	
49	¿Enseñas a proteger los animales?	✓		✓		✓	
50	¿Enseñas a investigar el medio ambiente que te rodea?	✓		✓		✓	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: Dr. Chantal Jana Aquino.....
DNI: 25.451.905.....

Especialidad del validador: Gestión Educativa.....

01 de 05 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



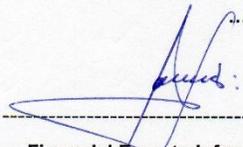
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

V1: Gestión del cambio		Pertinen.		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1. Comportamiento individual:								
1	¿Los docentes de la I.E. desarrollan sus competencias personales para promover la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El desempeño laboral de los docentes apoya la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
3	¿Los docentes de la I.E. son permeables al cambio?	✓		✓		✓		
4	¿Las competencias profesionales de los docentes facilitan el cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. promueve la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿Logra Ud. promover la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
7	¿Cumple Ud. los objetivos trazados en la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Planifica Ud. sus actividades promoviendo la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
9	¿Cumple Ud. con sus objetivos personales contribuyendo a la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
D2. Compromiso organizacional								
10	¿Le resulta fácil entender las necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. empatía con su director ante el compromiso organizacional?	✓		✓		✓		
12	¿Ayudas a resolver los problemas de la I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿Estás comprometido con el desarrollo organizacional de tu I.E.?	✓		✓		✓		
14	¿Valoras a la I.E. como algo tuyo promoviendo la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
15	¿Contribuyes en mejorar la imagen de la I.E.?	✓		✓		✓		
16	¿Cumple Ud. las normas de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Cuida Ud. las costumbres de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
18	¿Da buen ejemplo a los estudiantes de la I.E.?	✓		✓		✓		
D3. Calidad personal								
19	¿Se te hace fácil relacionarte con los estudiantes en la I.E.?	✓		✓		✓		
20	¿Eres hábil para enseñar logrando la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
21	¿Se te hace fácil relacionarte con los docentes en I.E.?	✓		✓		✓		
22	¿Actúas con mentalidad positiva dentro de la I.E.?	✓		✓		✓		
23	¿Actúas con optimismo dentro de la	✓		✓		✓		

	I.E?						
24	¿Actúas con eficacia dentro de la I. E?	✓		✓		✓	
25	¿Llegas puntualmente a la I.E?	✓		✓		✓	
26	¿Cumples con los trabajos encomendados por el director de la I.E?	✓		✓		✓	
27	¿Eres sincero con los estudiantes dentro de la I.E?	✓		✓		✓	
	V2. Inteligencias múltiples						
	D1. Lingüística						
28	¿Practicas la lectura con los estudiantes?	✓		✓		✓	
29	¿Practicas la escritura con los estudiantes?	✓		✓		✓	
30	¿Practicas cuentos de historias con los estudiantes?	✓		✓		✓	
	D2. Matemática						
31	¿Resuelves los problemas matemáticos con los estudiantes?	✓		✓		✓	
32	¿Enseñas a calcular los gastos semanales a los estudiantes?	✓		✓		✓	
33	¿Enseñas a los estudiantes a conocer las cosas a través de la experimentación?	✓		✓		✓	
	D3. Espacial						
34	¿Enseñas a dibujar a los estudiantes?	✓		✓		✓	
35	¿Enseñas a los estudiantes por medio de imágenes?	✓		✓		✓	
36	¿Enseñas a los estudiantes a través de mapas conceptuales?	✓		✓		✓	
	D4. Cinético-Corporal						
37	¿Motivas a que los estudiantes practiquen el atletismo?	✓		✓		✓	
38	¿Realizas las clases con dinámicas?	✓		✓		✓	
39	¿Logras que los estudiantes aprendan palpando los objetos?	✓		✓		✓	
	D5. Musical						
40	¿Realizas las clases con canto?	✓		✓		✓	
41	¿Haces que los estudiantes silben alguna melodía?	✓		✓		✓	
42	¿Enseñas a los estudiantes a escuchar a su compañero?	✓		✓		✓	
	D6. Interpersonal						
43	¿Haces que los estudiantes se organicen por grupos de trabajos en tu salón?	✓		✓		✓	
44	¿Enseñas a liderar a los estudiantes?	✓		✓		✓	
45	¿Motivas que los estudiantes colaboren en las actividades sociales de sus compañeros?	✓		✓		✓	
	D7. Intrapersonal						
46	¿Incentivas la reflexión de las lecciones aprendidas?	✓		✓		✓	
47	¿Enseñas a planificar su tiempo a los estudiantes?	✓		✓		✓	
	D8. Naturalista						
48	¿Enseñas a cuidar el medio ambiente?	✓		✓		✓	
49	¿Enseñas a proteger los animales?	✓		✓		✓	
50	¿Enseñas a investigar el medio ambiente que te rodea?	✓		✓		✓	

Observaciones:

*cumple con los requisitos.*Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: *Dr. Genaro Ojeda Montenegro.*DNI: *0.57.97.698*Especialidad del validador: *Pedagógico* *Económico* *05* de *05* del 20*17*¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

V1: Gestión del cambio		Pertinen.		Relevancia		Claridad		Sugerencia
D1. Comportamiento individual:		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los docentes de la I.E. desarrollan sus competencias personales para promover la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El desempeño laboral de los docentes apoya la gestión del cambio en el C.E.?	✓		✓		✓		
3	¿Los docentes de la I.E. son permeables al cambio?	✓		✓		✓		
4	¿Las competencias profesionales de los docentes facilitan el cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
5	¿Ud. promueve la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿Logra Ud. promover la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
7	¿Cumple Ud. los objetivos trazados en la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Planifica Ud. sus actividades promoviendo la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
9	¿Cumple Ud. con sus objetivos personales contribuyendo a la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
D2. Compromiso organizacional								
10	¿Le resulta fácil entender las necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿Demuestra Ud. empatía con su director ante el compromiso organizacional?	✓		✓		✓		
12	¿Ayudas a resolver los problemas de la I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿Estás comprometido con el desarrollo organizacional de tu I.E.?	✓		✓		✓		
14	¿Valoras a la I.E. como algo tuyo promoviendo la gestión del cambio?	✓		✓		✓		
15	¿Contribuyes en mejorar la imagen de la I.E.?	✓		✓		✓		
16	¿Cumple Ud. las normas de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Cuida Ud. las costumbres de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
18	¿Da buen ejemplo a los estudiantes de la I.E.?	✓		✓		✓		
D3. Calidad personal								
19	¿Se te hace fácil relacionarte con los estudiantes en la I.E.?	✓		✓		✓		
20	¿Eres hábil para enseñar logrando la gestión del cambio en la I.E.?	✓		✓		✓		
21	¿Se te hace fácil relacionarte con los docentes en I.E.?	✓		✓		✓		
22	¿Actúas con mentalidad positiva dentro de la I.E.?	✓		✓		✓		
23	¿Actúas con optimismo dentro de la	✓		✓		✓		

	I.E?					
24	¿Actúas con eficacia dentro de la I. E?	✓		✓		✓
25	¿Llegas puntualmente a la I.E?	✓		✓		✓
26	¿Cumples con los trabajos encomendados por el director de la I.E?	✓		✓		✓
27	¿Eres sincero con los estudiantes dentro de la I.E?	✓		✓		✓
	V2. Inteligencias múltiples					
	D1. Lingüística					
28	¿Practicas la lectura con los estudiantes?	✓		✓		✓
29	¿Practicas la escritura con los estudiantes?	✓		✓		✓
30	¿Practicas cuentos de historias con los estudiantes?	✓		✓		✓
	D2. Matemática					
31	¿Resuelves los problemas matemáticos con los estudiantes?	✓		✓		✓
32	¿Enseñas a calcular los gastos semanales a los estudiantes?	✓		✓		✓
33	¿Enseñas a los estudiantes a conocer las cosas a través de la experimentación?	✓		✓		✓
	D3. Espacial					
34	¿Enseñas a dibujar a los estudiantes?	✓		✓		✓
35	¿Enseñas a los estudiantes por medio de imágenes?	✓		✓		✓
36	¿Enseñas a los estudiantes a través de mapas conceptuales?	✓		✓		✓
	D4. Cinético-Corporal					
37	¿Motivas a que los estudiantes practiquen el atletismo?	✓		✓		✓
38	¿Realizas las clases con dinámicas?	✓		✓		✓
39	¿Logras que los estudiantes aprendan palpando los objetos?	✓		✓		✓
	D5. Musical					
40	¿Realizas las clases con canto?	✓		✓		✓
41	¿Haces que los estudiantes silben alguna melodía?	✓		✓		✓
42	¿Enseñas a los estudiantes a escuchar a su compañero?	✓		✓		✓
	D6. Interpersonal					
43	¿Haces que los estudiantes se organicen por grupos de trabajos en tu salón?	✓		✓		✓
44	¿Enseñas a liderar a los estudiantes?	✓		✓		✓
45	¿Motivas que los estudiantes colaboren en las actividades sociales de sus compañeros?	✓		✓		✓
	D7. Intrapersonal					
46	¿Incentivas la reflexión de las lecciones aprendidas?	✓		✓		✓
47	¿Enseñas a planificar su tiempo a los estudiantes?	✓		✓		✓
	D8. Naturalista					
48	¿Enseñas a cuidar el medio ambiente?	✓		✓		✓
49	¿Enseñas a proteger los animales?	✓		✓		✓
50	¿Enseñas a investigar el medio ambiente que te rodea?	✓		✓		✓

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: MARTINEZ LOPEZ EDWIN

DNI: 04080034

Especialidad del validador: DOCENTE / METODOLOGO

.....02 de 05 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Constancia emitida por la Institución para aplicar el instrumento



Institución Educativa N° 20957 – CM 0818088
Av. Los Libertadores s/n. Telef. 5811348
UGEL. 08 - CAÑETE

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

San Vicente, 25 de mayo de 2017

Señor: Pbro. Josemaría Melgarejo Ordoñez

Ciudad

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO.

Es sumamente grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Institución Educativa Pública del Nivel Primario N° 20957 de San Vicente y a la vez por medio del presente, manifestarle que **se le autoriza** para que aplique el instrumento de investigación, a los docentes de esta institución, a partir de la fecha, para contribuir a su investigación “Gestión del cambio y de las inteligencias múltiples en estudiantes de la IE 20957 Cañete-Lima 2017”.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente

MINER JUAN SANTIBAÑEZ PEÑA
DIRECTOR JEP N° 20957

Anexo 6: Base de datos

N°	D1: Comportamiento individual									D2: Compromiso organizacional								D3: Calidad personal							DIMENSIONES			TOTAL			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27		D1	D2	D3
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	42	41	44	127	
2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	42	45	128	
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	41	41	43	125	
4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	42	41	42	125	
5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	41	38	37	116	
6	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	39	38	41	118	
7	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	37	38	37	112	
8	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	36	39	44	119	
9	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	38	38	44	120	
10	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	41	41	42	124	
11	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	31	39	43	113	
12	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	38	37	43	118
13	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	38	40	42	120	
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	37	38	40	115	
15	4	4	5	4	3	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	35	37	40	112	
16	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	38	39	43	120	
17	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	40	42	121	
18	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	39	39	43	121	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	38	37	112	
20	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	39	38	42	119	
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38	40	42	120	
22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	42	37	121	
23	1	4	3	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	30	40	43	113	
24	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	39	43	35	117	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	37	40	42	119	
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	37	40	43	120	
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	38	39	44	121	
28	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	40	39	37	116	
29	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	37	41	43	121	
30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	41	44	125	
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	34	42	42	118	
32	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	42	41	41	124	
33	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	29	30	89	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	45	44	43	132	
35	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	41	39	122	
36	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	38	42	41	121	
37	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	40	40	40	120	
38	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	40	43	43	126	
39	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	25	30	34	89	
40	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	39	43	42	124	
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	38	42	43	123	
42	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	40	43	43	126	
43	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	37	42	43	122	
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	43	40	127	
45	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	34	41	39	114	
46	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	41	43	43	127	
47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	43	42	128	
48	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	43	43	42	128	
49	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	43	43	42	128	
50	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	41	45	40	126	

V1: Gestión del cambio

N°	D1: Lingüística			D2: Matemática			D3: Espacial			D4: Cinético-Corporal			D5: Musical			D6: Interpersonal			D7: Intrapersonal		D8: Naturalista			DIMENSIONES								TOTAL
	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I50	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	14	14	14	14	10	13	9	13	101
2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	14	14	14	14	14	13	9	13	105
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	15	13	14	14	14	13	9	13	105
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	14	12	15	12	14	13	9	13	102
5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	12	13	14	13	14	13	7	13	99
6	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	12	12	14	13	14	13	8	14	100
7	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	14	13	13	14	13	13	8	13	101
8	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	15	14	12	11	12	13	8	13	98
9	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	15	11	13	12	14	15	8	15	103
10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	14	14	14	13	14	15	8	15	107
11	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	14	14	13	11	12	14	10	14	102
12	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	14	14	14	14	12	13	10	13	104
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	14	14	13	12	14	15	9	15	106
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	14	15	14	14	14	15	8	15	109
15	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	5	2	1	1	1	2	3	2	5	4	2	3	2	7	6	8	9	3	7	9	7	56
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	15	14	14	14	14	14	8	14	107
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	14	15	14	13	11	14	8	14	103
18	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	14	10	14	14	13	14	8	11	98
19	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	5	15	12	14	13	11	12	9	12	98
20	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	15	12	13	15	14	13	10	13	105
21	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	14	12	13	14	11	12	8	12	96
22	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	13	15	13	14	12	13	10	13	103
23	2	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	11	11	14	13	12	12	9	12	94
24	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	14	12	14	13	10	14	10	14	101
25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	15	14	13	14	13	14	10	14	107
26	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	15	13	14	11	12	14	10	12	101
27	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	14	14	13	13	11	13	9	13	100
28	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	14	14	14	13	11	13	10	13	102
29	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	14	12	14	13	13	13	8	13	100
30	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	14	11	13	14	10	13	9	13	97
31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	14	15	14	12	12	13	9	13	102
32	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	15	13	14	14	13	15	8	15	107
33	5	3	4	5	2	3	3	4	3	2	4	3	1	1	3	4	3	5	3	5	4	3	5	12	10	10	9	5	12	8	12	78
34	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	14	14	13	13	13	15	8	15	105
35	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	13	14	13	12	12	14	10	14	102
36	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	14	13	15	12	11	14	10	14	103
37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	15	14	14	12	11	14	10	14	104
38	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	14	13	13	13	15	10	15	107
39	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	1	1	5	4	5	5	4	5	4	5	11	13	12	12	5	14	9	14	90
40	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	14	13	13	15	12	14	9	14	104
41	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	14	14	13	14	13	14	10	14	106
42	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	11	15	13	14	13	14	9	14	103
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	15	15	13	11	11	14	9	14	102
44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	15	14	13	15	13	14	9	14	107
45	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	12	14	13	14	12	14	10	14	103
46	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	14	14	13	13	11	14	9	14	102
47	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	14	12	15	13	15	10	15	108
48	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	14	14	14	14	11	15	10	15	107
49	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	13	14	13	14	15	10	15	109
50	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	14	14	13	15	10	14	10	14	104

V2: Inteligencias múltiples

Anexo 7. Conceptualizaciones de las variables

Conceptualización de la variable: Gestión del cambio

Año	Autor (s)	Aporte
1944	Lawrence Stenhouse, Gary Anderson, Carr y Stephen Kemmis	Se trata de una forma de investigación para enlazar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondan a los problemas sociales principales. Dado que los problemas sociales emergen de lo habitual, la investigación-acción inicia el cuestionamiento del fenómeno desde lo habitual, transitando sistemáticamente, hasta lo filosófico. Mediante la investigación-acción se pretende tratar de forma simultánea conocimientos y cambios sociales, de manera que se unan la teoría y la práctica.
1946	Kurt Lewin	El cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Por ello siempre dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resiste a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas), que desean mantener el status quo. Cuando ambas fuerzas están equilibradas se produce un equilibrio y de allí que aplica su propuesta de descongelamiento, cambio y congelamiento.
1983	Higings	Para cambiar hay que diagnosticar, identificar la resistencia, asignar responsabilidad, desarrollo y marcha de las estrategias la supervisión.
1995	Kotter	Propone los ocho pasos para lograr el cambio: a) establecer el sentido de urgencia, b) formar una coalición de guía poderosa, c) crear una visión, d) Comunicar la visión, e) facultar a los demás para actuar sobre la visión, f) planificar para, y crear ganancias a corto plazo, g) consolidar las mejoras y producir aún más cambios, h) institucionalizar los nuevos métodos
1997	Ken Blanchard	Blanchard propone siete dinámicas para cambiar: a) la gente se sentirá torpe, molesta y tímida, b) la gente al principio se concentra en lo que ellos tienen que dejar, c) la gente se sentirá sola aún si todos los demás pasan por el mismo, d) la gente no puede manejarse con muchos cambios, e) la gente está en diferentes niveles de preparación para cambio, f) la gente estará preocupada que ellos no tengan suficientes recursos, g) si usted reduce la presión, la gente volverá a su viejo comportamiento

Conceptualización de la variable: Inteligencias múltiples

Año	Autor (s)	Aporte
1861	Broca	Estudió la medida del cráneo humano y sus características, descubriendo la localización del área del lenguaje en el cerebro humano.
1869	Galton	Destacó en su obra sobre el "estudio de los genios", sus trabajos fueron influenciados por los postulados de Darwin. Afirma que las diferencias se distribuyen siguiendo la curva, llamada campana de Gauss.
1892	Pearson	Abordó y utilizó fórmulas estadísticas, como la correlación, para plantear las variaciones entre los elementos que inciden en el rendimiento.
1904	Spearman	Desarrolló las bases de la estadística para investigar sobre la medida factorial de la inteligencia.
1907	Wundt	Estudió los procesos mentales mediante la introspección.
1950	Piaget	Analizó el desarrollo del conocimiento y la adquisición de competencias o capacidades, en función de las etapas evolutivas. La teoría establece varias etapas evolutivas: Sensoriomotor, pre operacional, operaciones concretas y operaciones formales.
1966	Horn y Castell	Formularon su teoría de dos factores. Esta teoría considera que la inteligencia está compuesta por dos factores, la inteligencia fluida y la inteligencia cristalizada.
1967	Guilford	Demostó la confluencia de factores múltiples para explicar la inteligencia y argumentó que la creatividad es la combinación de dos tipos de pensamiento: el convergente y el divergente.
1983	Gardner	Propone el modelo de las inteligencias múltiples. Esto es una teoría neuro-psico-biológico que influye en aspectos subyacentes en la cognición y en la inteligencia.
1989	Ackerman	Examinó las diferencias intelectuales y su forma de abordarlas. Su modelo de inteligencias incluye tres componentes: el contenido de las tareas, el nivel de complejidad y el nivel de rapidez para procesar.
2000	Gardner	Define la presencia de diversos tipos de inteligencia como elementos diferenciadores de las potencialidades y los acentos de cada persona.