



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de resistencia al cambio en
trabajadores de Municipalidades de Trujillo, 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Grados Machado, Claudia Leticia (Orcid: 0000-0002-5775-4159)
Vásquez Grados, Judit Fany (Orcid: 0000-0003-3082-8450)

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (Orcid: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por ser nuestra guía y permitirnos culminar esta etapa satisfactoriamente.

A nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional en los momentos que más los necesitamos, por sus consejos, sacrificio y valores inculcados que nos han permitido ser personas de bien, por confiar en nuestras decisiones. Sin su apoyo no hubiera sido posible culminar exitosamente nuestra carrera profesional.

A nuestros hermanos por ayudarnos en todas las maneras posibles.

LAS AUTORAS

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarnos cada día en estos años de vida universitaria.

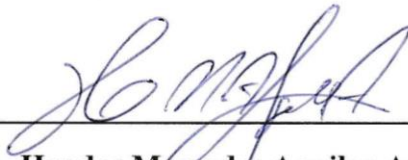
A nuestra asesora Dra. Mercedes Aguilar Armas, por brindarnos las herramientas necesarias y ser nuestra guía durante el proceso de desarrollo de la tesis.

A los directivos de la Universidad César Vallejo, por habernos permitido un pleno desarrollo de la investigación.

A las municipalidades por brindarnos el acceso a sus instalaciones para realizar la investigación significativa.

LAS AUTORAS

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas

Presidente



Dra. María Esther Quiroz Alcalde

Secretario



Mg. Candy Calderón Valderrama

Vocal

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Grados Machado, Claudia Leticia identificada con DNI. N° 71787498; Yo, Vásquez Grados, Judit Fany identificada con DNI. N° 73087275. A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaramos bajo juramentos que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaramos también bajo juramentos que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de septiembre del 2019

Grados Machado, Claudia Leticia

DNI: 71787498

Vásquez Grados, Judit Fany

DNI: 73087275

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada, “Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de resistencia al cambio en trabajadores de Municipalidades de Trujillo, 2019”, la misma que sometemos a vuestra consideración y esperamos que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

Las autoras

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCION.....	15
1.1 Realidad Problemática.....	15
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2 Operacionalización de la Variable	25
2.3 Población, Muestra y Muestreo	26
2.3.1 Población	26
2.3.2 Muestra.....	27
2.3.3 Muestreo.....	27
2.3.4 Criterios de Selección.....	27
2.3.4.1. Criterios de inclusión.....	27
2.3.4.2 Criterios de exclusión.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez y confiabilidad.....	28
2.4.1 Técnicas.....	28
2.4.2 Instrumentos	28
2.4.3 Validez y Confiabilidad	29
2.5 Procedimiento	29
2.6 Método de análisis de datos	30
2.7 Aspectos Éticos.....	31

III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Operacionalización de la Variable	25
Tabla 2	
Distribución numérica de la población de los trabajadores de las municipalidades de Trujillo.....	27
Tabla 3	
Índices de Validez de contenido.....	32
Tabla 4	
Análisis descriptivo de los factores de la Escala de Resistencia al Cambio.....	33
Tabla 5	
Índices de bondad de ajuste absoluto y parsimonioso de nueve modelos factoriales de la Escala de Resistencia al Cambio.....	35
Tabla 6	
Matriz de correlaciones inter-ítems de la Escala de Resistencia al Cambio de los 17 ítems	38
Tabla 7	
Análisis factorial de la Escala de Resistencia al Cambio: cargas factoriales, confiabilidad e Inter correlaciones.....	40
Tabla 8	
Análisis de ítems por factores de la Escala de Resistencia al Cambio.....	42
Tabla 9	
Análisis de ítems de la Escala de Resistencia al Cambio.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

Diagrama de senderos de la solución factorial M1 de 4 factores oblicuos y 17 ítems en referencia al modelo original propuesto por González y Correia (2014).....36

Figura 2

Diagrama de senderos de la solución factorial M1c de 4 factores oblicuos con la eliminación de 3 ítems (4, 5, 14) y liberación de parámetros entre los ítems 7 y 8.....37

RESUMEN

La presente investigación de diseño instrumental, tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Resistencia al Cambio en colaboradores de las Municipalidades de la Ciudad de Trujillo, en una muestra de 305 colaboradores, con edades entre 20 y 50 años. Los resultados obtenidos para las evidencias de validez respecto al contenido se realizaron mediante el criterio de jueces haciendo uso de la V de Aiken, reportando índices entre .86 y 1. Asimismo para las evidencias de validez respecto a la estructura interna se generaron 9 modelos obteniendo el mejor ajuste absoluto en el modelo (M1C) *GFI* .93; *RMSEA* .07; *CFI* .94 y cargas factoriales (>.49). La confiabilidad del modelo sugerido se identificó utilizando el coeficiente de Omega, reportó medidas generales ($\omega \geq .60$).

Palabras clave: Resistencia al cambio, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The objective of the present instrumental design research was to determine the validity and reliability evidences of the Resistance to Change Scale in collaborators of the Municipalities of the City of Trujillo, in a sample of 305 collaborators, with ages between 20 and 50 years. The results obtained for the evidence of validity with respect to the content were made using the criterion of judges making use of the V of Aiken, reporting indexes between .86 and 1. Likewise, for the evidence of validity with respect to the internal structure, 9 models were generated obtaining the best absolute fit in the model (M1C) GFI .93; RMSEA .07; CFI .94 and factor loads ($> .49$). The reliability of the suggested model was identified using the Omega coefficient, reported general measures ($\omega \geq .60$).

Keywords: Resistance to change, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente en el contexto organizacional los cambios que se desarrollan son fuertes y notorios, manifestándose debido a la demanda, así como por elementos del entorno (Arciniega y Maldonado, 2011). Se tiene en cuenta que los cambios son para realizar mejoras, sin embargo, al pretender implementar una nueva forma de trabajo podría causar temor, lograr la aceptación al mismo es dificultoso considerando que se laboró largos periodos bajo una misma modalidad, por lo cual los logros de cambio deben ser mediante la participación continua de los colaboradores de la organización, logrando generar en el colaborador confianza en el logro de objetivos (Contreras, 2018). Es por ello, dicha resistencia radica en el individuo, como su origen y centro, por lo cual será necesario generar compromiso y ajuste con la organización, puesto que se encuentra involucrado en su visión para lograr el éxito (Quispe, 2017). De tal manera, como puntualiza Montoya (2009) las actitudes y cooperación de los colaboradores en las organizaciones garantizan el éxito de la misma.

Oreg (2003) menciona que, al manifestarse un cambio, depende de la percepción del individuo, así como su procesamiento cognitivo para percibirlo como propicio o no conveniente conllevando a una respuesta emocional inmediata de aprobación o desaprobación. Asimismo, Oreg (2006) refiere que el comportamiento negativo hacia los cambios está implicado en la resistencia al cambio abarcando esta última: componentes afectivos, conductuales y cognitivos; involucrando tanto el ámbito personal como organizacional, lo cual dificulta el fácil logro de objetivos. Esan Business (2016) en Trujillo publicó la Maestría en Dirección y Organización de Personas donde se investigó la gestión del cambio encontrando que el 69% de colaboradores percibe el cambio de manera favorable considerándolo como una oportunidad, a diferencia del 31% de los que no considera tener una disposición al cambio. El Comercio (2017), publicó un estudio realizado por Deloitte en el Perú, donde indica que el 52% de colaboradores están dispuestos a la transformación, pero solo 7% la están llevando a cabo de manera efectiva.

Teniendo en cuenta la resistencia al cambio en el contexto de municipalidades los colaboradores suelen actuar mediante la formación de sindicatos realizando huelgas para hacer efectivos sus reclamos respecto al régimen laboral, siendo estas en muchas ocasiones indefinidas hasta absolver sus requerimientos. La Municipalidad provincial de Trujillo (2019) menciona que la municipalidad y sindicato firmaron el acta de compromiso, con la cual se finaliza la huelga que mantenía este sector laboral en busca de mejoras salariales.

Posteriormente tras analizar el contexto, concluimos que en nuestra región no se cuenta con un instrumento orientado a los procesos de cambio en una organización, considerando de relevancia realizar la presente investigación en trabajadores de municipalidades ya que estos sujetos están en constante cambio de normativa y procesos, por lo cual se determinará la validez y confiabilidad en el sentido que los resultados sean aceptables será de utilidad para posteriores investigaciones que se requieran.

A partir de lo descrito, se considera importante en este contexto identificar la medición y evaluación de la variable; a lo cual se tiene conocimiento que en el tiempo ha merecido el interés de autores siendo así que entre los instrumentos que se conocen son la Escala de Resistencia al Cambio (ERC6) y Resistance to change scale - RTC. Para lo cual, se analizó las características de cada instrumento orientado a la objetividad y claridad de la variable, de manera que se determinó el más adecuado para nuestro contexto; con respecto al instrumento Escala de Resistencia al Cambio (ERC6) fue desarrollada por García (2005) consta de seis partes, tres con respecto a los factores individuales y los otros tres restantes a los factores de la organización, puede ser usada no solo como instrumento de diagnóstico sino también como guía orientadora de elementos de cambios. Asimismo, con respecto a la Escala de resistencia al Cambio (Resistance to change scale - RTC) planteada por Oreg (2003) en Estados Unidos con el propósito de cuantificar la disposición a resistir cambios de un individuo, está compuesta por 17 ítems y cuatro dimensiones. Los resultados de los análisis exploratorios indican que son confiables los 4 factores.

De igual manera se demostró la validez discriminante y convergente de la escala, así como la confirmación de su estructura. El uso de la escala permite explicar diferencia individual de la resistencia al cambio y predecir reacciones al cambio específico. Cabe mencionar que fue adaptada por otros autores al contexto portugués, así como al de España, Argentina, Ucrania siendo un total de 17 países; obteniéndose índices adecuados de validez y confiabilidad. Por lo mencionado la Escala de resistencia al cambio - RTC es una herramienta que permite tener un pronóstico sobre la respuesta del individuo al enfrentarse a los cambios; proporcionando una medida específica de este rasgo de personalidad (Oreg, 2006).

Habiendo mencionado las características de los instrumentos, debido a un excesivo número de ítems lo cual genera una mayor demanda de tiempo y costo, así como agotamiento mental en los evaluados durante su desarrollo, se hará uso de la Escala de Resistencia al Cambio - RTC debido a su puntual cantidad de ítems, corto tiempo de aplicación, altos índices de validez, así como por su adaptación en otros contextos en los cuales los resultados de validez y confiabilidad fueron exitosos. Siendo así que por lo expuesto se analizará evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Resistencia al Cambio - RTC en trabajadores de municipalidades de Trujillo.

Por otro lado, Gonzáles y Gomes (2014) realizaron la adaptación, traducción y validación de la escala de resistencia al cambio (Resistance to Change Scale – RTC) para la población portuguesa. Seleccionaron una muestra de 286 estudiantes de cinco Universidades y cuatro Institutos del último curso de los grados en Gestión de la enseñanza superior en Portugal. Se llevó a cabo bajo la estrategia de análisis desarrollada en dos etapas analizando la validez de constructo por medio de una serie de análisis factoriales confirmatorios proseguido del análisis de su fiabilidad. Los resultados obtenidos en cuanto a RMSEA tienen un valor de .113 superior al necesario, NNFI .662 y el CFI .713 reflejando un adecuado ajuste del modelo. En relación a la fiabilidad de las dimensiones de la escala es baja, solamente las dimensiones de reacción emocional ($\rho_{SEM}=.683$) y rigidez cognitiva ($\rho_{SEM}=.663$) presentan resultados

allegados a lo que se puede estimar como admisible. Las dos dimensiones restantes, búsqueda de rutina y focalización a corto plazo, ofrece una fiabilidad que demuestra ser insuficiente.

Así también Boada, Boada, Prizmic, Gimena y Vigil (2018) realizaron una adaptación al español de la Resistance to Change Scale- RTC de Oreg (2003). Seleccionaron 482 empleados en España para el primer estudio y 171 directivos de Argentina para el segundo. En porcentaje el primer estudio estuvo conformado por 49.3% hombres y 50.7% mujeres, como propósito se tuvo examinar la estructura interna por medio del estudio factorial exploratorio, así como determinar la confiabilidad; obteniendo una medida de la adecuación del muestreo de .876, una confiabilidad de .83. y en su validez se encuentran dieciocho significativas correlaciones, de las cuales nueve son positivas. En el segundo estudio fueron 44.4% hombres y 55.6% mujeres en el cual se realizó el estudio factorial confirmatorio, así como determinar la confiabilidad y validez, obteniendo en los indicadores de bondad de ajuste RMSEA - .05; CFI = .96 y TLI =.95, confirmando un ajuste aceptable, una confiabilidad de .84 y en la validez once correlaciones significativas, de las cuales cinco son positivas, determinándose finalmente en ambos estudios un carácter unifactorial.

Al respecto de las teorías relacionadas al tema, uno de los pioneros en realizar investigaciones fue Lewin (Citado en Chiavenato, 2009) quien refiere que la resistencia al cambio es un impulso negativo de desacuerdo o limitación originado por cambios en una empresa de tipo económico, social y/o de su estructura. Asimismo, Oreg (2003) plantea el término “resistencia al cambio” como una propensión inherente del sujeto a contraponerse y eludir cambios, hallándolo aversivo en diferentes entornos y formas de cambios. De otra manera Newstrom (2011) indica la resistencia al cambio como conductas tomadas por los colaboradores para efectuar prórrogas en el desarrollo de cambios laborales, los trabajadores optan por mostrar resistencia al cambio debido a percibir inseguridad frente a factores que implican su seguridad, interrelaciones, estatus y autoestima. Así pues, Morales (2014) indica que la Resistencia al Cambio

conlleva transformación, la cual es vista como advertencia de desequilibrio; de ahí que, se define como impulsos limitantes que dificultan los cambios.

Eventualmente, Méndez (2015) menciona que la resistencia al cambio puede desarrollarse por propuestas específicas como es el sentir por la salida de la zona de confort, miedo por nuevas estructuras y/o configuraciones que impliquen cambio de rutina. A lo mencionado, Piderit (2000) desarrolla un análisis sobre ello, considerando que anteriores conceptualizaciones eran limitadas, explicó que la resistencia al cambio sería de orden multidimensional, la cual debe comprender el aspecto cognitivo, afectivo y conductual. En base a este constructo, Oreg (2003) establece el modelo de resistencia al cambio proponiendo conceptos generalizados respecto a la tendencia de mostrar resistencia frente a los cambios desde una perspectiva multidimensional de las actitudes las cuales serían de gran utilidad para constituir conceptualizaciones infundadas de resistencia que se hallaron en la unidad de estudio, abarcando factores cognitivo, afectivo y conductual. Así también, McGuire (1985) puntualiza que el aspecto cognitivo abarca las formas de creencias arraigadas. En cuanto al componente afectivo, abarca los sentimientos del colaborador dándole una singular importancia a la respuesta emocional. Finalmente, en lo que respecta al componente conductual, conlleva la implicancia del accionar en contestación frente a los cambios.

Es conveniente enfatizar que para Böhr (2001) estas conductas constituyen la variable de resistencia al cambio, pudiendo llegar a intensificarse por situaciones externas al individuo y que guarden relación con el manejo del fenómeno. Asimismo, Zadeh, Rastekenari & Garmjani, (2013) indican que las manifestaciones, interacción y antecedentes tienen una participación con los antecedentes situacionales y disconformidades individuales obstruyendo la respuesta del cambio. A lo mencionado, Zadeh, et al. (2013) ahonda incluyendo características individuales dado a que los aspectos individuales no brindan premisa por iniciativa; así también puede tener implicancia el ambiente donde se suscite las labores diarias de trabajo en relación a la manera en que se muestra el cambio.

Oreg (2003) propuso una conceptualización general sobre la tendencia a resistir el cambio, así como una escala que determinara la existencia de la disposición directa de esta.

Lo mencionado se originó en la revisión de literatura referida a la resistencia al cambio, enfocándose en los orígenes de resistencia, lo cual aparentemente nacía de la personalidad del individuo, identificándose seis fuentes: Renuencia a perder el control, rigidez cognitiva, falta de resiliencia psicológica, intolerancia al período de ajuste involucrado en el cambio, preferencia por bajos niveles de estimulación y novedad, y renuencia a renunciar a los viejos hábitos.

Asimismo, Oreg (2006) estableció para la evolución del cambio tres variantes que incluye seguridad en lo que respecta a gestiones, datos informativos y ascendencia social; así también estableció tres variables de resultado frente al cambio como son autoridad y reconocimiento, convicción en las labores y retribuciones intrínsecas; los cuales tuvieron como finalidad generar impacto en los componentes de resistencia, para que ello conlleve a tener una marcada diferenciación en los resultados vinculados con las labores. De la misma forma, para generar una mejor comprensión las fuentes de resistencia al cambio han sido integradas en las siguientes dimensiones según Oreg (2003): búsqueda de la rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva. Siendo la primera dimensión “búsqueda de la rutina”, la cual establece el estado en el que los sujetos optan por realizar operaciones, actividades y permanecer en ambientes altamente previsible, presentando como indicadores: la renuencia a renunciar a los viejos hábitos, que se refiere a la oposición a abandonar antiguos hábitos como un rasgo general de la resistencia al cambio, es decir cuando los sujetos se encuentran frente a nuevos estímulos que no le son familiares éstos producirán estrés que posteriormente puede adaptarse a otro nuevo estímulo (Harrison, 1968); y preferencia por los bajos niveles de estimulación, que investiga la correspondencia de sujetos innovadores y su tendencia a la apertura y a generar estímulos novedosos (Goldsmith, 1984).

La segunda dimensión es “reacción emocional” la cual hace referencia a las reacciones emocionales que puede presentar el sujeto, exento de la naturaleza de estímulo que perciba, asimismo presenta como indicador: la renuencia a perder

el control donde varios investigadores determinaron que la desorientación de control de tamaño es la causa principal de resistencia (Conner, 1992).

En relación a la tercera dimensión “enfoque a corto plazo” es referido al análisis del cambio dirigido a las complicaciones que éste puede conllevar en un lapso de tiempo corto. Acentuando las observaciones sobre los aspectos negativos del cambio, obstaculizando una visión del efecto prometedor y beneficioso que puede traer consigo, como indicadores presenta: la intolerancia al periodo de ajuste involucrado en el cambio, en la cual los sujetos presentan una resistencia al cambio debido a que, conllevo un mayor trabajo en cortos periodos de tiempo (Kanter, 1985) Puesto que, las nuevas labores ameritan un continuo aprendizaje y ajuste, encontrando en algunos sujetos una mayor disposición que otros.

En la cuarta dimensión Rigidez cognitiva: Se refiere a la firmeza de su pensamiento y la poca apertura a nuevas ideas, circunstancias y métodos. Manteniendo una programación del sujeto bastante rígida y que no analiza las variaciones que pueden establecerse pudiendo ser impedimento para la realización de diferentes cambios, en indicadores presenta: la rigidez cognitiva, podría realizar un pronóstico respecto a la orientación de cambio de los sujetos (Fox, 1999). En caso de ser sujetos dogmáticos de pensamiento rígido y cerrado, puede presentarse una menor disposición de adaptabilidad frente a situaciones cambiantes. Asimismo, en falta de resiliencia psicológica: Algunos investigadores aluden que el cambio es una causa de estrés, por lo cual la resiliencia podría hacer un pronóstico del sujeto respecto a su capacidad para afrontar cambios (Ashforth & Lee, 1990).

En afinidad a la resistencia al cambio se determinaron diversas respuestas que parecen derivar del contexto, entre ellas se encuentran: poder y prestigio, seguridad en el trabajo, confianza en la gestión, información e influencia social.

Respecto a Poder y prestigio Goltz y Hietapelto (2002) refieren que las amenazas al poder son los primeros incitadores de la resistencia al cambio, así como Oreg (2006) menciona que uno de los principales factores para la resistencia es la oposición a renunciar al poder, de manera que, el componente cognitivo hace énfasis en la comparación entre sujetos que mientras incrementan

su amenaza de poder y el prestigio, también afecta su evaluación cognitiva de sobre el cambio.

En Seguridad en el trabajo como lo demuestra Devos, Buelens & Bouckenooghe (2007) en una investigación, establecieron que cuando se observa un cambio como no amenazador se predispone una inclinación positiva hacia él, facilitando el cambio organizacional. Concluyendo que mientras el cambio puede generar aspectos perjudiciales para la organización o amenacen la seguridad laboral de los colaboradores, puede ocasionar efectos negativos sobre las actitudes y el bienestar que presente, incluso cuando no haya una amenaza expuesta (Farra y Badawi, 2012). En relación a las recompensas intrínsecas implican las expectativas y las evaluaciones negativas que puede generar este cambio (Oreg, 2006). Es decir, si la organización genera mayor satisfacción en los empleados, los alienta con programas donde involucren el beneficio de ellos y busquen que la retención sea más fuerte durante el esfuerzo de cambio (Stumpf, Tymon, Favorito y Smith, 2013). En confianza en la gestión los empleados perciben mayor seguridad y confianza en el cambio, analizando las capacidades que puede presentar la administración o gerencia para la mejora de la organización y sus miembros, buscando entablar una cooperación basado en confianza entre los empleados y el entorno organizativo (Mayer, Davis y Schoorman, 1995). En información se refiere a que durante los cambios organizativos es importante que la información brindada sea captada por los colaboradores de manera efectiva, siendo que pueda llevar a un mejor análisis y apertura hacia una visión más positiva del cambio y por lo tanto generar mayor apoyo y disposición (Oreg, 2006). En influencia social Tichy (1983) establece que el aspecto político que este constituye puede ser de influencia negativa en los cambios, como lo refiere Goltz y Hietapelto (2002) y Stewart y Manz (1997) quienes expresan principalmente las amenazas al poder como perjudiciales para la aceptación del cambio. Finalmente, la visión multidimensional acogida por el autor del presente estudio admite que los diversos componentes de la resistencia tendrían versátiles interacciones con diferentes respuestas correspondientes con el comportamiento en el trabajo.

A continuación, se menciona la formulación del problema ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de resistencia al cambio en trabajadores de municipalidades de Trujillo?

A modo de justificación encontramos que, desde el punto de vista teórico, la investigación es importante porque en nuestro contexto Trujillano son escasos los estudios que se han realizado con la variable de resistencia al cambio, asimismo, en la medida que se confirme sus bondades psicométricas como validez y confiabilidad, contrastando el soporte teórico de la construcción del instrumento en la realidad local.

Desde el punto de vista metodológico, contribuirá con la línea psicométrica proporcionando un instrumento adaptado a la realidad local el cual se sustentará en su confiabilidad, validez entre otras características psicométricas, mediante el análisis factorial confirmatorio, logrando viabilizar una secuencia metodológica, el cual proporciona una visión clara de los procesos que se llevará a cabo para generar una mejor consistencia y en ese sentido consolidar las propiedades psicométricas del instrumento. Asimismo, en el punto de vista práctico, en la medida que se pueda contar con un instrumento que se ajuste a la realidad, permitirá la empleabilidad del instrumento para fines profesionales, de la misma forma, los resultados de investigaciones ayudarán a conocer las características psicológicas que presentan respecto a la variable de resistencia al cambio. Por último, en el punto de vista social, esta investigación proporcionará un mayor conocimiento de la variable resistencia al cambio, así como, servirá a estudiantes que se encuentren interesados en adaptar el instrumento en diferentes contextos, promoviendo la aplicación a más estudios y de esta manera, generar un mayor alcance.

En tal sentido, consideramos pertinente desarrollar la siguiente investigación teniendo como objetivo general:

- Determinar las Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Resistencia al cambio - RTC en los trabajadores de municipalidades de Trujillo.

A su vez, los siguientes objetivos específicos:

- Establecer las evidencias de validez de contenido de las inferencias de la escala de Resistencia al Cambio en los trabajadores de municipalidades de Trujillo a través del método criterio de expertos.
- Determinar las evidencias de validez mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de resistencia al cambio en los trabajadores municipalidades de Trujillo.
- Determinar la confiabilidad mediante la consistencia interna de la escala de resistencia al cambio en los trabajadores de municipalidades de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo tecnológico, según Sánchez y Reyes (2006) se busca en base a la teoría planteada instituir un conocimiento adaptado para una utilización práctica e inmediata y así realizar cambios en la realidad.

Asimismo, el siguiente estudio se expone a través de un diseño instrumental a lo cual Montero y León (2007) fomentan la utilización de estudios que intervengan en el diseño y realización de pruebas, tanto originales como su adaptación.

2.2 Operacionalización Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resistencia al Cambio	La Resistencia al Cambio es la tendencia a resistir o evitar hacer cambios, a devaluar el cambio en general encontrándolo os aversivos en diversos contextos (Oreg, 2003).	La Resistencia al Cambio se mide mediante las puntuaciones obtenidas en las dimensiones: Reacción emocional, Búsqueda de la rutina, Enfoque a corto plazo y Rigidez Cognitiva de la escala de Resistencia al cambio (RTC).	Búsqueda de la rutina: Grado en el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambiente altamente predecibles (Oreg, 2003). Ítems 1,2,3,4,5 Reacción emocional: Refleja el malestar, la ausencia de interés y preocupación e incomodidad que manifiesta el sujeto al encontrarse frente a los cambios. (Oreg, 2003). Ítems 6,7,8,9	Renuencia a renunciar a los viejos hábitos Preferencia por los bajos niveles de estimulación y novedad Renuencia a perder el control	Ordinal: Surge partiendo del ordenamiento, representando categorías, grupos de pertenencia o valores con determinado orden, pero no una cantidad mensurable, contando con propiedades de identidad y magnitud (Orlandoni, 2010).

<p>Enfoque a corto plazo: Fijación del individuo por las molestias o inconvenientes que se presentan al efectuarse un cambio, impidiendo observar posibles beneficios que a largo plazo podría generarse. (Oreg, 2003). Ítems 10,11,12,13</p>	<p>Intolerancia al periodo de ajuste involucrado en el cambio</p>
<p>Rigidez Cognitiva: Referida a los sujetos que mantienen firmeza e inflexibilidad en sus pensamientos y creencias, manifestando dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos. (Oreg, 2003). Ítems 14,15,16,17</p>	<p>Rigidez Cognitiva</p> <hr/> <p>Falta de resiliencia psicológica</p>

2.3 Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

La población es la delimitación del objeto de estudio que presenten características compartidas tanto a nivel de contenido, presentadas en un mismo espacio, tiempo y lugar, de manera que proporcionen óptimos resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población de la investigación está constituida por colaboradores de municipalidades de la provincia de Trujillo, donde 210 pertenecen a la municipalidad de La Esperanza, 160 colaboradores a la municipalidad de El Porvenir, 120 colaboradores a la municipalidad de Laredo,

100 colaboradores a la municipalidad de Moche, 1900 colaboradores a la municipalidad de Trujillo, 90 colaboradores a la municipalidad de Florencia; comprendidos entre los 20 y 50 años de ambos sexos.

Tabla 2

Distribución numérica de la población de los trabajadores de las municipalidades de Trujillo.

Municipalidad	N° de colaboradores
El Porvenir	160
Trujillo	1900
La Esperanza	210
Moche	100
Laredo	120
Florencia	90
Total	2580

2.3.2 Muestra

La muestra es una proporción de la población que representa a su totalidad para la realización de la investigación (López,2004). La muestra para el presente estudio estará constituida por 305 colaboradores de las municipalidades de la ciudad de Trujillo. Comrey y Lee (1992) sugirieron que: “el tamaño muestral para desarrollar análisis psicométrico, podía ser evaluada con la escala siguiente: 50 muy deficiente; 100 deficiente; 200 aceptable; 300 bueno; 500 muy bueno, 1000 o más excelente” (p. 217). Según Nunnally (1987) refiere que la muestra mínima recomendable si se desarrolla el análisis factorial debe ser de 10 personas por ítem.

2.3.3 Muestreo

El muestreo realizado para el siguiente estudio será probabilístico intencional o por conveniencia, a lo que según Sánchez y Reyes (2015) mencionan que en este tipo de muestreo no se conoce las probabilidades de las unidades de la población de poder ser seleccionados en una muestra.

2.3.4 Criterios de Selección

2.3.4.1 Criterios de inclusión

Colaboradores que se encuentren trabajando en municipalidades de la ciudad de Trujillo, que mantengan un grado de instrucción mínima de secundaria, que se encuentren entre los 20 y 50 años y estar laborando en la empresa con un mínimo de 3 meses.

2.3.4.2 Criterios de Exclusión

En caso de los criterios de exclusión se consideró trabajadores que omitan ítems, marquen doble y/o no deseen participar,

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

2.4.1 Técnicas

La técnica utilizada en el presente estudio será la medición psicológica la cual establece en qué medida está presente los atributos en el sujeto, para lo cual es importante realizar una demostración de la cantidad numérica (Aragón, 2015).

2.4.2 Instrumentos

En consideración del instrumento Morales (2011) establece que la escala es un instrumento que describe una apreciación respecto a lo que se pretende medir utilizando preguntas con respuestas graduadas y no siendo analizadas como una suma única y total.

En el presente estudio se utilizó la Escala de Resistencia al Cambio (Resistance to Change Scale – RTC) elaborada por Oreg, (2003), la cual es procedente de Estados Unidos y tiene como objetivo la medición de la tendencia o inclinación disposición que presenta un sujeto a devaluar y resistir un cambio. Esta dirigida a personas de 18 años en adelante. La escala se encuentra dividida en cuatro dimensiones: búsqueda de la rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva. Su aplicación puede darse de manera individual y colectiva, con un tiempo de aplicación de 20 minutos. El instrumento consta de 17 ítems, para lo cual se ha determinado su medición utilizando una gradación de 7 puntos que fluctúa desde ‘fuertemente en desacuerdo’ (1) a ‘fuertemente de acuerdo’ (7). Respecto al análisis factorial exploratorio, las cargas factoriales fueron del .418 al .902 a un 57% de la varianza. En relación al coeficiente de alfa que permite determinar la consistencia interna, la puntuación del índice de la escala de Fiabilidad test-retest, fue de .91. Por otro lado, se utilizó la adaptación de

Arciniega y González (2008) en México, quienes en su investigación determinaron la traducción y validación de la escala de resistencia al cambio (Resistance to Change Scale – RTC) para el idioma español. La muestra fue compuesta por 553 estudiantes de pregrado de México y España.

2.4.3 Validez y Confiabilidad

Arciniega y González (2008) evaluaron la validez estructural del nuevo cuestionario utilizando una anidada secuencia de análisis de factores confirmatorios. Seguidamente evaluaron la validez externa del cuestionario, utilizando los cuatro valores de orden superior de la teoría de Schwartz y las cuatro dimensiones de la escala RTC: búsqueda de rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva. Para los resultados se trabajó el análisis de fiabilidad a través del análisis de ecuaciones estructuradas donde el índice de ajuste CFI y RMSEA en la muestra mexicana del primer modelo obtuvo .716 y .127; el segundo modelo, .943 y .058; el tercer modelo, .929 y .064 y el cuarto modelo, .944 y .057. Asimismo, en la muestra española el primer modelo obtuvo .758 y .123; el segundo modelo, .959 y .052; el tercer modelo, .935 y .065 y el cuarto modelo .956 y .053. Lo cual confirmó la construcción de estructura y la validez externa del cuestionario. Asimismo, en el estudio original se obtuvo el coeficiente de confiabilidad mediante el método alfa de Cronbach, en el cual en la escala total se obtuvo .92 y respecto a las subescalas búsqueda de rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva se obtuvo valores aceptables, logrando una confiabilidad satisfactoria (.89, .86, .71 y .68 respectivamente).

2.5 Procedimiento

Se utilizó el coeficiente V de Aiken, en el cual se tomó de referencia la opinión de un grupo de jueces expertos en el área para determinar la validez de contenido. Seguidamente se solicitó el permiso a las municipalidades para la aplicación de la escala de resistencia al cambio, considerando el muestreo probabilístico intencional y determinando la muestra, asimismo el cuestionario se aplicó en conjunto con una ficha de tamizaje que permitió seleccionar trabajadores que cumplan con los criterios solicitados para la investigación,

sumado a ello se brindó el documento de consentimiento informado, que deberá ser firmado por cada participante. Posteriormente todos los datos serán recolectados por el programa Microsoft Excel 2016.

2.6 Método de análisis de datos

Se realizó la aplicación de asimetría y curtosis, así como la prueba de normalidad a lo que según Suárez y Tapia (2012) definen a la asimetría como una medida que permite medir el repartimiento, descripción y determinación en como los datos respecto a su frecuencia se reúnen tomando en cuenta la distribución. También definen a la curtosis como la medición del grado de agudeza de una distribución con relación a la distribución normal. Seguidamente se obtuvo el valor de la media, mediana, promedio y desviación estándar. Briones (1988) refiere que establecer distribuciones de frecuencia, medidas de tendencia central (medias aritméticas, medianas), medidas de dispersión y otras brinda una descripción global del colectivo estudiado y permite orientar el análisis subsiguiente.

Posteriormente, se realizó el análisis factorial confirmatorio, mediante el método de máxima verosimilitud, el cual indicó si el método especificado teóricamente se ajusta al modelo presenciado por los datos muestrales (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013) mediante la utilización del programa Amos 22. Además, se obtuvo índices de bondad (RMSEA), de ajuste comparativo (CFI) ajuste parsimonioso (AIC) cargas factoriales (GFI y AGFI), mediante el cuadrado mínimos no ponderados a lo cual Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez (2016), indican que los valores satisfactorios deben ubicarse por encima de .90. Por otro lado, también se identificó las cargas factoriales estandarizadas, las cuales Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) determinan una puntuación sobre .40 como buena a elevada.

Se determinó el coeficiente de confiabilidad por medio de método de consistencia interna se utilizó el Coeficiente Omega (ω), Muñiz (1996) refiere que la confiabilidad brinda la proporción de varianza verdadera y está vinculada al error de medición del test, por lo cual mayor confiabilidad, menor error de medida, además se consideró pertinente trabajar la confiabilidad mediante el empleo del coeficiente Omega, debido a que a pesar de la popularidad del

coeficiente alfa de Cronbach, diversas investigaciones encontraron limitaciones observándose resultados afectados por el número de ítems, el número de alternativas de respuesta y la proporción de la varianza del test, dificultades que el método Omega no presenta, siendo de mayor efectividad (Domínguez y Merino, 2015). A lo cual, Ruiz (2009) propone una manera para establecer los rangos de magnitud del coeficiente, que son: .81 a 1,00, muy alta; .61 a .80, alta; .41 a .60, moderada; .21 a .40, baja y .01 a .20, muy baja, así como Morales (2007) menciona que puntuaciones a partir de .60 a más sirven para descripción de grupos e investigaciones.

Por último, según Ventura y Caycho (2016) estiman el valor que presenta para la práctica profesional y la investigación del psicólogo utilizar instrumentos que presenten una adecuada medida de validez y confiabilidad.

2.7 Aspectos Éticos

En la investigación se conservó los aspectos éticos y morales, siendo así que la información otorgada fue de carácter confidencial no permitiendo que afecte el desempeño y relaciones de los colaboradores dentro de la organización. Koepsell y Ruiz (2015) también hacen hincapié en introducir contenido real y veraz, respetando la originalidad de los autores y el deber de no presentar o atribuir información que no son propios.

III. RESULTADOS

En la tabla 3 se presenta los índices de validez de contenido de los ítems correspondientes a la Escala de Resistencia al Cambio, con intervalos de confianza al 95%. En relación a claridad, se obtuvo índices entre .76 y 1.00, con intervalos de confianza entre .61 y 1.00. Respecto a coherencia, se obtuvieron índices de V de Aiken entre .86 y 1.00, con intervalos de confianza entre .72 y 1.00. Por último, en relevancia, los ítems obtuvieron índices de V de Aiken entre .86 y 1.00, con intervalos de confianza entre .72 y 1.00.

Tabla 3

Evidencias de validez basada en el contenido por medio del método de criterio de jueces de la escala Resistencia al Cambio.

Ítems	Índices V de Aiken					
	Claridad		Coherencia		Relevancia	
	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%
Total						
1	.93	[.81; .98]	1.00	[.92; 1.00]	.98	[.88; 1.00]
2	.95	[.84; .99]	.95	[.84; .99]	.95	[.84; .99]
3	.90	[.78; .96]	.95	[.84; .99]	.95	[.84; .99]
4	.90	[.78; .96]	.86	[.72; .93]	.98	[.88; 1.00]
5	.90	[.78; .96]	1.00	[.92; 1.00]	.95	[.84; .99]
6	.88	[.75; .95]	.95	[.84; .99]	.98	[.88; 1.00]
7	.95	[.84; .99]	.98	[.88; 1.00]	.95	[.84; .99]
8	.98	[.88; 1.00]	.98	[.88; 1.00]	.98	[.88; 1.00]
9	.76	[.61; .87]	.88	[.75; .95]	.90	[.78; .96]
10	.98	[.88; 1.00]	.95	[.84; .99]	.98	[.88; 1.00]
11	.98	[.88; 1.00]	.98	[.88; 1.00]	.98	[.88; 1.00]
12	.95	[.81; .98]	.98	[.88; 1.00]	1.00	[.92; 1.00]
13	.95	[.81; .98]	.98	[.88; 1.00]	1.00	[.92; 1.00]
14	1.00	[.84; .99]	.95	[.84; .99]	1.00	[.92; 1.00]
15	.86	[.72; .93]	.93	[.81; .98]	.86	[.72; .93]
16	.95	[.84; .99]	.93	[.81; .98]	1.00	[.92; 1.00]
17	.90	[.78; .96]	.90	[.78; .96]	.90	[.78; .96]

Nota: V: Índice V de Aiken; IC 95% = Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 4 se presenta el análisis descriptivo de los factores de la Escala de Resistencia al Cambio en función al *modelo factorial M1c. Búsqueda de rutinas* alcanzó una media aritmética de 7 ($Me=6$; $DE=2.8$), con puntuaciones mínimas de 3 y máximas de 17, con valores de asimetría (G_1) y curtosis (G_2) no mayores al 1.5, así mismo, el cuartil 25 apuntaló a 5 y el cuartil 75 a 9, siendo puntuaciones superiores a ellas niveles alto de la variable. *Reacción emocional*, logró una media de 14.9 ($DE=4.8$) y una mediana de 15, con valores mínimos y máximos de 4 a 24. *Focalización a corto plazo* evidenció un promedio de puntuaciones de 14.3, con una desviación estándar de ± 5.4 , puntuaciones mínimas alcanzadas de 4 y máximas de 24, siendo el cuartil primero 10 y el tercero de 19 el cual marca el límite para las puntuaciones de niveles altos de la variable. *Rigidez cognitiva* logró una media de 11.3 ($DE=3.1$), una puntuación mínima de 3 y máxima de 18.

Tabla 4

Análisis descriptivo de los factores de la Escala de Resistencia al Cambio (n=305)

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>DE</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>	<i>G₁</i>	<i>G₂</i>	<i>W</i>	<i>Cuartiles</i>	
						(<i>EE=,14</i>)	(<i>EE=,28</i>)		<i>Q₁</i>	<i>Q₃</i>
F1 <i>Búsqueda de rutinas</i>	7	6	2.8	3	17	.91	.67	<,001	5	9
F2 <i>Reacción emocional</i>	14.9	15	4.8	4	24	-.09	-.86	<,001	11	19
F3 <i>Focalización a corto plazo</i>	14.3	14	5.4	4	24	-.03	-1.1	<,001	10	19
F4 <i>Rigidez cognitiva</i>	11.3	11	3.1	3	18	-.12	-.27	<,001	9	14

Nota: M=media; Me=mediana; DE=desviación estándar; Mín.=mínimo; Máx.=máximo; G₁=asimetría; EE=error estándar; G₂=curtosis; W=prueba de normalidad de Shapiro-Wilks; Q₁=cuartil primero; Q₃=cuartil tercero.

En la tabla 5 se evidencia los índices de ajuste absoluto y parsimonioso de los modelos factoriales propuestos en la Escala de Resistencia al Cambio extraídos mediante el estimador de máxima verosimilitud (ML). El primer modelo (M1) ha considerado 4 factores relacionados (oblicuos) logrando obtener un promedio de saturaciones de .55 ($\Sigma\lambda/n$), sin embargo, se detectó cargas mejores al $\lambda=.20$ en los ítems 4, 5 y 15 e índices de modificación alto entre el ítem 16 y 17, 15 y 17, 15 y 16 ($MI>32$). La solución factorial alcanzó valores de poco deseables en el ajuste absoluto: $x^2/gl>5$; $RMSEA>.08$; $GFI<.95$; $AGFI>.95$. El ajuste incremental CFI fue menor al .95 y el índice de ajuste parsimonioso de criterio de información de Akaike (AIC) fue de 720.6. En el siguiente modelo (M1a) se consideró los errores correlacionados liberando parámetros entre los ítems 16 y 17, que fueron más altos (68.071), sin eliminación de ítems que obtuvieron saturaciones por debajo del .20 logrando índices de ajuste ligeramente más altos en comparación al anterior, empero, no alcanzó lo recomendable. En el modelo M1b, consideró factores oblicuos, los errores correlacionados entre los ítems 16 y 17 ($r=.48$), y la eliminación de los ítems 4, 5 y 15; los índices de ajuste absoluto mejoraron a lo aceptable ($x^2/gl>2$; $GFI>.90$; $RMSEA<.08$), del mismo modo el CFI ($>.90$), y el ajuste parsimonioso fue de 238.501. Dentro del modelo se detectó la presencia de ítems con cargas menores al .30 (ítem 16 y 17). El modelo M1c consideró factores oblicuos, además de la eliminación de los ítems inversos (4 y 14) además del ítem 5, que en anteriores modelos obtuvo carga factorial despreciable. A diferencia del modelo anterior se consideró dejar el ítem 15, debido a un alto índice de modificación entre los demás ítems que configuran el factor 4, a excepción del ítem inverso 14. Se logró cargas factoriales superiores ($\lambda\geq.49$) en el factor 4, y se detectó índices de modificación elevados entre los ítems 8 y 7, por lo que se decidió liberar el parámetro intentado así incrementar los índices de ajuste. Con respecto al modelo M1b, el modelo M1c logró, ligeramente, mejores índices de ajuste absoluto, incremental y parsimonioso.

Los demás modelos factoriales se consideró 4 factores ortogonales, 3 factores ortogonales y un modelo bifactor, y unidimensional los cuales no lograron mejores ajustes del modelo siendo descartados.

Tabla 5

Índices de bondad de ajuste absoluto y parsimonioso de nueve modelos factoriales de la Escala de Resistencia al Cambio

<i>Modelo</i>	<i>gl</i>	χ^2	χ^2/gl	<i>CFI</i>	<i>NFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>AIC</i>	<i>BIC</i>	<i>RMSEA</i>	<i>IC 90%</i>	
											<i>LI</i>	<i>LS</i>
M1	113	640.583	5.669	.734	.697	.816	.750	720.6	869.395	.124	.115	.133
M1a	112	563.775	5.034	.772	.734	.841	.783	645.775	798.308	.115	.106	.125
M1b	70	168.501	2.407	.939	.902	.923	.885	238.501	368.120	.068	.055	.081
M1c	73	169.580	2.323	.937	.895	.927	.895	233.580	352.630	.066	.053	.079
M2	123	1018.729	8.282	.548	.519	.691	.615	1078.729	1190.339	.155	.146	.164
M3	122	966.397	7.921	.574	.544	.717	.646	1028.397	1143.727	.151	.142	.160
M4	134	1657.164	12.367	.231	.217	.421	.339	1695.164	165.556	.193	.185	.202
M5	109	552.687	5.071	.776	.739	.846	.783	640.687	804.380	.116	.106	.125
M6	115	51.710	4.971	.769	.730	.840	.787	647.710	789.082	.114	.105	.124

Nota: *gl*=grados de libertad; χ^2 =chi cuadrado; χ^2/gl = razón de chi cuadrado/grados de libertad; *CFI*=índice de bondad de ajuste comparativo; *NFI*=índice de ajuste parsimonioso; *GFI*=índice de bondad de ajuste; *AGFI*=índice de bondad de ajuste corregido; *AIC*=criterio de información de Akaike; *BIC*=criterio de información Bayseiana; *RMSEA*=raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación; *IC 90%*=intervalo de confianza al 90% del *RMSEA*

M1= modelo de 4 factores oblicuos; M1a=modelo de 4 factores oblicuos con errores correlacionados en los ítems 16 y 17; M1b=modelo de 4 factores oblicuos con errores correlacionados en los ítems 16 y 17 y eliminación de los ítems 4, 5 y 15; M1c=modelo de 4 factores oblicuos con errores correlacionados en los ítems 7 y 8 y eliminación de los ítems 4, 5, 14; M2=modelo de 4 factores ortogonales; M3=Modelo bifactorial con 4 factores ortogonales; M4=modelo unidimensional con errores correlacionados en los ítems 16 y 17; M5=modelo bifactorial de 2 factores ortogonales, F2 y F3, y de 3 factores oblicuos, F1, F2-F3, F4 con errores correlacionados en los ítems 16 y 17; M6=modelo de 3 factores oblicuos con errores correlacionados en los ítems 16 y 17.

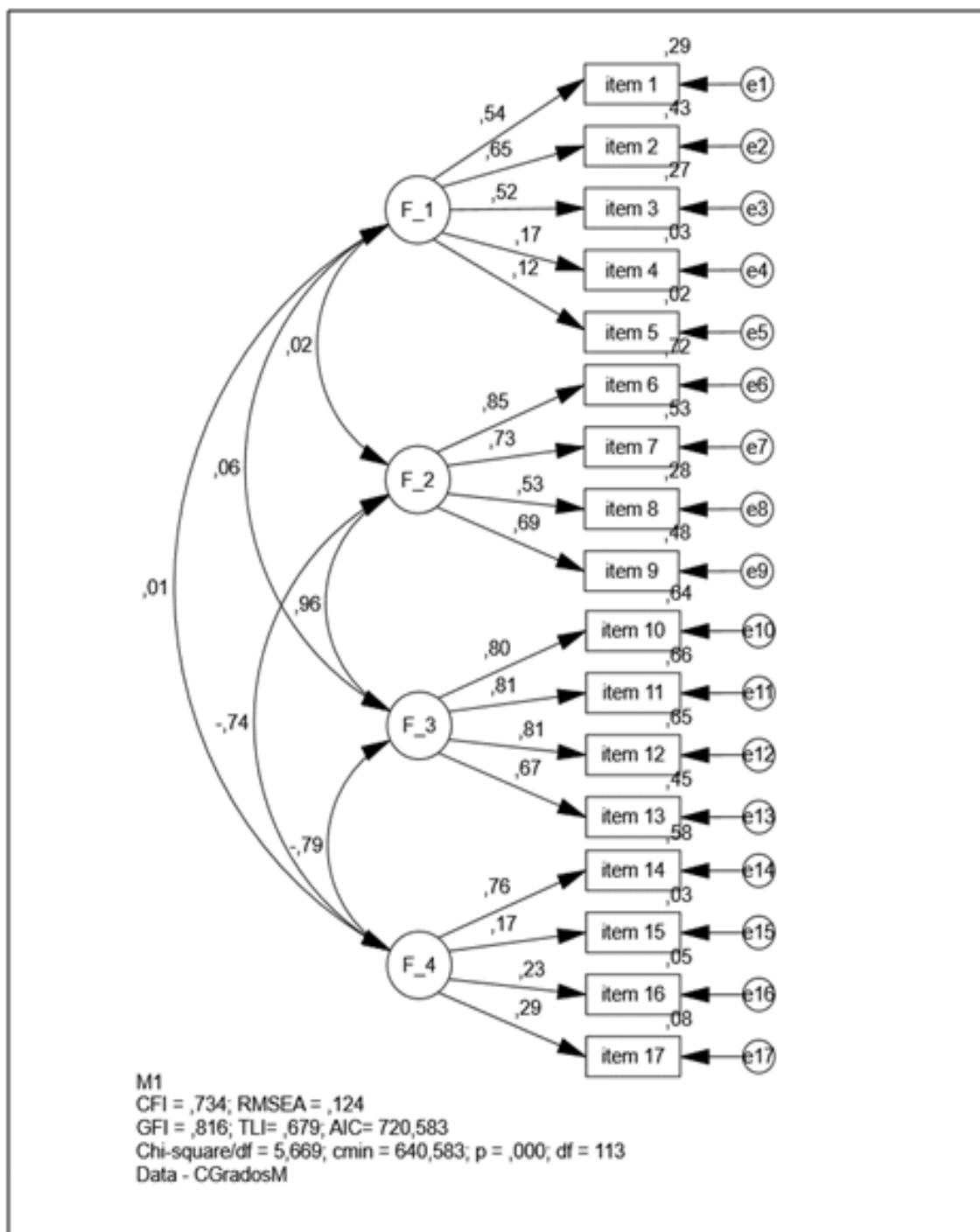


Figura 1: Diagrama de senderos de la solución factorial M1 de 4 factores oblicuos y 17 ítems en referencia al modelo original propuesto por González y Correia (2014).

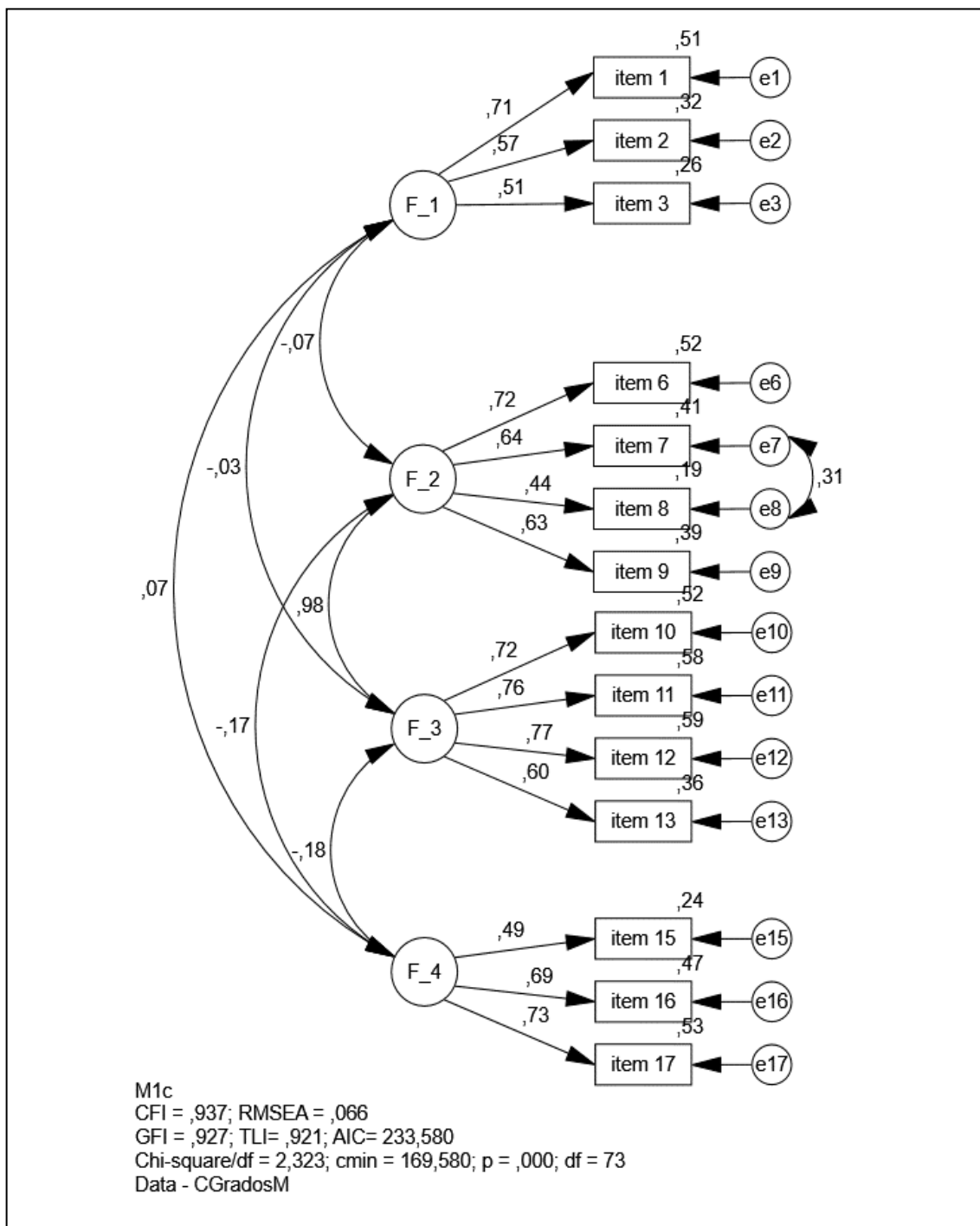


Figura 2: Diagrama de senderos de la solución factorial M1c de 4 factores oblicuos con la eliminación de 3 ítems (4, 5, 14) y liberación de parámetros entre los ítems 7 y 8.

En la tabla 6 se presenta la matriz de correlaciones entre ítems para detectar la presencia de multicolinealidad. Se evidencia valores inferiores al .90, implicando que cada ítem mide indicadores diferentes de la variable.

Tabla 6

Matriz de correlaciones inter-ítems de la Escala de Resistencia al Cambio de los 17 ítems

<i>Mediciones</i>	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17
ítem 1	-																
ítem 2	.35	-															
ítem 3	.31	.34	-														
ítem 4	.05	.12	.06	-													
ítem 5	-.03	.11	.03	.25	-												
ítem 6	-.04	.06	.04	.24	.68	-											
ítem 7	-.08	-.07	-.10	.08	.50	.59	-										
ítem 8	.02	-.14	-.07	-.02	.23	.38	.54	-									
ítem 9	-.08	-.04	-.07	.05	.50	.58	.54	.41	-								
ítem 10	-.06	.04	-.08	.18	.65	.68	.56	.46	.56	-							
ítem 11	-.05	-.01	-.02	.19	.69	.67	.48	.33	.52	.67	-						
ítem 12	.00	-.02	.07	.23	.63	.68	.54	.33	.50	.62	.68	-					
ítem 13	-.05	-.02	-.04	.15	.46	.53	.51	.40	.44	.47	.52	.56	-				
ítem 14	.04	.05	.00	-.16	-.49	-.49	-.47	-.34	-.36	-.44	-.53	-.47	-.52	-			
ítem 15	.04	-.02	.10	.05	-.07	-.07	-.05	.01	-.03	-.05	-.04	-.06	-.05	.10	-		
ítem 16	.05	-.04	-.02	.10	-.16	-.19	-.06	.01	-.03	-.11	-.07	-.12	-.07	.12	.35	-	
ítem 17	.07	.01	.01	.09	-.19	-.15	-.13	-.04	-.08	-.15	-.14	-.15	-.16	.17	.35	.50	-

En la tabla 7 se presenta la solución factorial del *modelo M1c* (véase tabla 5), cargas factoriales, confiabilidad, y correlaciones entre factores. El factor 1 está compuesto por 3 ítems (1, 2, 3) con cargas factoriales satisfactorias ($\lambda \geq .51$), el factor 2 lo compone 4 ítems (6, 7, 8, 9) con cargas mayor o igual a .44; el factor 3, mayores a .60; y el factor 4 con 3 ítems (15, 16, 17) con cargas superiores a .49. En análisis de confiabilidad reveló coeficientes ω mayores a .60 en los 4 factores, del mismo modo por α , sin embargo, ligeramente más bajos en el factor 2 y 4. Se evidenció correlación alta entre el factor 2 y 3 ($r=.95$).

Tabla 7

Análisis factorial de la Escala de Resistencia al Cambio: cargas factoriales, confiabilidad e Inter correlaciones

<i>Mediciones</i>	Búsqueda de rutinas	Reacción emocional	Focalización a corto plazo	Rigidez cognitiva
1 En general considero a los cambios como algo negativo.	.71	-	-	-
2 Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	.57	-	-	-
3 Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes.	.51	-	-	-
6 Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	-	.72	-	-
7 Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	-	.64	-	-
8 Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	-	.44	-	-
9 Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	-	.63	-	-
10 Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	-	-	.72	-
11 Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	-	-	.76	-
12 Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	-	-	.77	-
13 Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	-	-	.60	-
15 Yo no cambio fácilmente de opinión.	-	-	-	.49
16 Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	-	-	-	.69
17 Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	-	-	-	.73
Ω	.60	.81	.85	.68
A	.60	.80	.85	.66
IC $_{\alpha}$ -inf	.52	.76	.82	.59
IC $_{\alpha}$ -sup	.67	.84	.88	.72
Factores oblicuos	F1	F2	F3	F4
F1 <i>Búsqueda de rutinas</i>	1	-	-	-
F2 <i>Reacción emocional</i>	-.08	1	-	-
F3 <i>Focalización a corto plazo</i>	-.03	.98	1	-
F4 <i>Rigidez cognitiva</i>	.07	-.17	-.18	1

Nota: ω =coeficiente de Omega de Mc'Donald; α =coeficiente de Alpha de Cronbach; IC $_{\alpha}$ -inf=intervalo de confianza del límite inferior al 95% del coeficiente Alpha de Cronbach; IC $_{\alpha}$ -sup=intervalo de confianza del superior inferior al 95% del coeficiente Alpha de Cronbach

En la tabla 8 se presenta el análisis de los ítems a posteriori al análisis factorial confirmatorio del modelo M1c. El factor, *búsqueda de rutinas*, contó con 3 ítems, los cuales tiene una media menor al 2.5 y una desviación estándar no mayor a ± 1.3 , las correlaciones ítem-test fueron superiores al $r_{i-t}=.39$, y el coeficiente α_s y ω_s si se suprime el elemento no alcanza valores superiores al coeficiente de confiabilidad del factor ($\alpha=.60$; $\omega=.60$).

Con respecto al factor *reacción emocional*, la media de los ítems que lo componen (4) es mayor al 3.7 con desviaciones estándar mayores al ± 1.4 , del mismo modo los coeficientes de α_s y ω_s no superan al coeficiente del factor en el supuesto de eliminación del elemento. El factor *focalización a corto plazo* logró medias aritméticas mayores a la mediana, implicando una tendencia hacia la puntuación máxima; las correlaciones ítem-test no fueron menores de .59 ni mayores de .75; así mismo, los coeficientes de confiabilidad si se elimina el elemento no superó a la confiabilidad del factor. *Rigidez cognitiva*, obtuvo valores de la media próximos a la puntuación máxima ($M>3.6$), las correcciones fueron satisfactorias ($r_{i-t}>.40$) y el coeficiente alfa/omega si se suprime el elemento no mayor al coeficiente total.

Tabla 8*Análisis de ítems por factores de la Escala de Resistencia al Cambio (n=305)*

<i>Mediciones</i>	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>DE</i>	<i>r_{i-t}</i>	<i>α_s</i>	<i>ω_s</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>	<i>G₁</i>	<i>G₂</i>	<i>W</i>	<i>Cuartiles</i>		
									<i>(EE=,14)</i>	<i>(EE=,28)</i>		<i>Q₁</i>	<i>Q₃</i>	
<i>Búsqueda de rutinas</i>					<i>α=,60</i>	<i>ω=,60</i>								
ítem 1	2.3	2	1.3	.41	.50	.50	1	6	1.2	.40	<,001	1	3	
ítem 2	2.5	2	1.2	.43	.47	.47	1	6	.74	-.26	<,001	2	3	
ítem 3	2.2	2	1.2	.39	.52	.52	1	6	1.3	1.1	<,001	1	2	
<i>Reacción emocional</i>					<i>α=,80</i>	<i>ω=,81</i>								
ítem 6	3.7	4	1.7	.64	.75	.75	1	6	-.05	-1.4	<,001	2	5	
ítem 7	3.8	4	1.5	.70	.72	.73	1	6	-.16	-1.2	<,001	2	5	
ítem 8	3.7	4	1.4	.52	.80	.80	1	6	-.18	-.97	<,001	3	5	
ítem 9	3.7	4	1.5	.63	.75	.77	1	6	-.03	-1.1	<,001	2	5	
<i>Focalización a corto plazo</i>					<i>α=,85</i>	<i>ω=,85</i>								
ítem 10	3.6	4	1.6	.69	.81	.82	1	6	.03	-1.3	<,001	2	5	
ítem 11	3.5	3	1.7	.75	.79	.79	1	6	.05	-1.4	<,001	2	5	
ítem 12	3.6	4	1.7	.75	.79	.80	1	6	.00	-1.4	<,001	2	5	
ítem 13	3.6	4	1.5	.59	.85	.85	1	6	-.05	-1.2	<,001	2	5	
<i>Rigidez cognitiva</i>					<i>α=,66</i>	<i>ω=,68</i>								
ítem 15	3.6	4	1.4	.40	.67	.67	1	6	-.14	-1	<,001	2	5	
ítem 16	3.7	4	1.4	.51	.52	.52	1	6	-.28	-.89	<,001	3	5	
ítem 17	4	4	1.3	.52	.52	.52	1	6	-.62	-.52	<,001	3	5	

Nota: *M*=media; *Me*=mediana; *DE*=desviación estándar; *r_{i-t}*=correlación ítem-test; *α*=coeficiente alfa de Cronbach; *α_s*=alfa si se suprime en elemento; *ω*= coeficiente omega de McDonald; *ω_s*= omega si se suprime el elemento; *Mín.*=mínimo; *Máx.*=máximo; *G1*=asimetría; *EE*=error estándar; *G2*=curtosis; *W*=prueba de normalidad de Shapiro-Wilks; *Q1*=cuartil primero; *Q3*=cuartil tercero.

IV. DISCUSIÓN

De la adaptación a los cambios depende que las organizaciones sean exitosas. Cambios que el transcurso del tiempo es impredecible requiriendo mayor rapidez (González y Gomes, 2014). Siendo la respuesta frente a los cambios de los individuos la base para conocer el proceso de cambio al éxito o fracaso por el que atraviesa la organización (Ford y Ford, 2010). Por tal motivo la presente investigación tuvo por objetivo determinar las Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Resistencia al cambio – RTC en una muestra de 305 trabajadores de municipalidades de la ciudad de Trujillo.

Asimismo, se realizó un previo análisis, en donde se adquirieron índices de normalidad univariantes y multivariantes mediante la asimetría y curtosis, estas no siendo mayor a ± 1.5 en los ítems, lo cual comprueba su distribución normal.

Cumpliendo con el primer objetivo se realizó la validez de contenido, a lo que según (Yaghmale, 2003) menciona que tiene como propósito determinar el nivel de ajuste de los ítems de acuerdo a la teoría que brinda soporte a la variable. Para la evaluación de esta herramienta, estadísticamente se hizo uso de la V de Aiken, tomando a 14 jueces expertos en la variable de estudio para evaluar los criterios de claridad, coherencia y relevancia con intervalos de confianza de 95%. En claridad, se obtuvieron índices entre .76 y 1.00 con intervalos de confianza entre .61 y 1.00. Respecto a coherencia, los ítems obtuvieron índices entre .86 y 1.00 con intervalos de confianza entre .72 y 1.00. Finalmente, en relevancia, se obtuvieron índices entre .86 y 1.00 con intervalos de confianza entre .72 y 1.00. Destacando el instrumento original propuesto por Oreg (2003), se cumplen las condiciones adecuadas respecto a validez, lo cual implica según los especialistas que los resultados de los ítems reflejan ser claros, coherentes y entendibles para su aplicación.

Como segundo objetivo se planteó encontrar las evidencias de validez de constructo, el proceso de comprobación de la hipótesis en función a la eficacia de los ítems para medir la variable (Argibay, 2006) mediante el análisis factorial confirmatorio, identificando si el método especificado teóricamente se ajusta al modelo presenciado por los datos muestrales (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013). Haciendo uso del modelo original del autor (M1) de 4 factores relacionados (oblicuos) se obtuvo como resultados un índice de ajuste absoluto de RMSEA .12; GFI .87; AGFI .75 considerándose poco deseables, por ello buscando un mejor ajuste se prosiguió a utilizar el modelo (M1c) de factores oblicuos con el cual se

obtuvo un índice de ajuste absoluto aceptable con la eliminación de los ítems 4,5 y 14, obteniendo ($\chi^2/df > 2$; *GFI* .93; *RMSEA* .07), *CFI* (.94), cargas factoriales entre .49 y .79 a lo cual Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) refieren que las puntuaciones $\geq .40$ son consideradas válidas e importantes. Asimismo, el ajuste parsimonioso fue de .90 con la eliminación de los ítems 4,5 y 14, logrando mejores índices de ajuste absoluto, incremental y parsimonioso, haciendo mención al respecto (Essau et al., 2012) refieren que, al eliminar ítems inversos, el ajuste del modelo a los datos muestra una mejora significativa. De forma similar la adaptación portuguesa del cuestionario de Resistencia al Cambio por Gonzales y Gomes (2014) donde realizaron cinco tipos de modelos (un factor, cuatro factores oblicuos, cuatro factores ortogonales, tres factores oblicuos y cuatro factores más uno de orden superior) siendo el de cuatro factores oblicuos el que obtuvo un mayor ajuste al eliminar los ítems inversos 4 y 14 obteniendo el *RMSEA* un valor de .113, *NNFI* .662 y el *CFI* .713. Asimismo (Arciniega y González, 2008) realizaron la Validación de la versión en español de la escala de resistencia al cambio para la población Española y Mexicana, donde realizaron cuatro modelos (un factor, cuatro factores oblicuos, tres factores oblicuos y cuatro factores de primer orden y el factor de segundo orden), siendo el de cuatro factores oblicuos el de mejor ajuste obteniendo la muestra mexicana un *RMSEA* de .058, *NNFI* .931 y el *CFI* .943, la muestra española obtuvo un *RMSEA* de .052, *NNFI* .950 y el *CFI* .959.

Asimismo, respecto a los coeficientes estandarizados, teniendo en cuenta los resultados anteriores y basándonos en el modelo obtenido con mejor ajuste (M1c), se determinó en el factor 1 cargas factoriales satisfactorias ($\lambda \geq .51$), en el factor 2 cargas mayor o igual a .44, en el factor 3 cargas mayores a .60; y el factor 4 cargas superiores a .49. previamente a determinar las mencionadas cargas factoriales aceptables se procedió a eliminar los ítems 4,14 y 5, siendo los dos primeros inversos a lo cual Swain, Weathers y Niedrich (2008) refieren que los evaluados presentan una mayor facilidad de malinterpretación a las frases que contengan la negación. Así también al eliminar el ítem 5, que en todos los modelos probados obtuvo una carga factorial despreciable, se evidenció un mejor ajuste absoluto. De ese modo, el modelo de (M1c) explica la Resistencia al Cambio en los colaboradores de las Municipalidades de Trujillo.

Como último objetivo, se estimó la confiabilidad por medio de la consistencia interna de la Escala de Resistencia al Cambio, que según Ventura y Caycho (2017) lo definen como una

propiedad de las puntuaciones de un instrumento, siendo estas encargadas de establecer la exactitud de los resultados obtenidos por los sujetos. Asimismo es de relevancia determinar los contrastes teóricos referidos a los coeficientes mayormente empleados para estimar la confiabilidad, es así que el Alfa de Cronbach brinda un estimado dependiendo de la cantidad de ítems, proporción de la varianza del test y número de alternativas de respuesta (Domínguez y Merino, 2015); por otro lado el Omega abarca de forma directa las cargas factoriales resultantes del análisis factorial confirmatorio, sin depender de la cantidad de ítems (Gerbing & Anderson, 1988), brindando como resultado a de confiabilidad un índice verdadero de la variable (Ventura y Caycho, 2017). En el estudio original de Oreg (2003) revela un coeficiente de confiabilidad de la escala total alfa de Cronbach fue de .92. Los índices para la subescala de búsqueda de rutina, reacción emocional, y enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva fueron todas aceptables (.89, .86, .71 y .68 respectivamente). Sin embargo, por lo mencionado anteriormente nos resulta eficaz trabajar con el coeficiente de Omega, obteniendo los siguientes resultados: para el factor 1 (Búsqueda de Rutina) se obtuvo un índice de $\omega=.60$; factor 2 (Reacción Emocional) $\omega=.81$; factor 3 (Enfoque a Corto Plazo) $\omega=.85$ y para el factor 4 (Rigidez Cognitiva) un índice de $\omega=.68$. Al respecto Ruiz (2009) propone una manera para establecer los rangos de magnitud del coeficiente, que son: .81 a 1,00, muy alta; .61 a .80, alta; .41 a .60, moderada; .21 a .40, baja y .01 a .20, muy baja, así como Morales (2007) menciona que el uso de la confiabilidad depende del uso que tendrá el instrumento, haciendo hincapié que puntuaciones a partir de .60 a más sirven para descripción de grupos e investigaciones. Por ende, los coeficientes resultantes de las dimensiones fundamentan la confiabilidad ya que están dentro de los valores aceptables. Cabe mencionar que la dimensión Búsqueda de Rutina obtuvo el índice menor, posiblemente debido al poco tiempo que tienen laborando en su mayoría los colaboradores de las municipalidades, esto dado desde las últimas elecciones municipales en el año 2018, asimismo pudo deberse a que el instrumento no se ha adaptado a la realidad local por lo cual pudo darse la falta de comprensión y/o identificación del lector sobre los ítems.

VI. CONCLUSIONES

- Se realizó un previo análisis, en donde se adquirieron índices de normalidad univariantes y multivariantes mediante la asimetría y curtosis, estas no siendo mayor a ± 1.5 en los ítems, lo cual comprueba su distribución normal.
- Se reportó la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces, obteniendo para claridad, coherencia y relevancia, valores pertinentes y aceptables para su aplicación.
- Se determinó la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del método de cuadrados mínimos no ponderados, para el modelo original de 4 factores relacionados (oblicuos) se obtuvo como resultados un índice de ajuste absoluto de *RMSEA* .12; *GFI* .87; *AGFI* .75 considerándose poco deseables, mientras que para el modelo (M1c) de factores oblicuos sin considerar los reactivos 4,5 y 14, alcanza índices $\chi^2/gl > 2$; *GFI* .93; *RMSEA* .07), *CFI* (.94), con cargas factoriales estandarizadas de .49 a .79 de criterio optimo, alcanzando un ajuste aceptable entre el modelo teórico y el estimado.
- Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, mediante el coeficiente omega, reportando valores aceptables con resultados en las dimensiones (Búsqueda de Rutina) se obtuvo un índice de $\omega = .60$; factor 2 (Reacción Emocional) $\omega = .81$; factor 3 (Enfoque a Corto Plazo) $\omega = .85$ y para el factor 4 (Rigidez Cognitiva) un índice de $\omega = .68$.

VII. RECOMENDACIONES

- Por los resultados encontrados respecto a las evidencias de validez basada en el contenido se recomienda la modificación de mecanismos léxicos utilizados en la escala, tomando en cuenta términos mejor comprensibles según la lingüística propia de la cultura.
- Debido a encontrar un mejor ajuste con la reducción de ítems, se considera pertinente realizar el procedimiento de re especificación, en una población de estudio similar, realizando los procedimientos correspondientes de validez y confiabilidad, de manera que pueda reportar una estructura factorial que alcance valores óptimos y elevados y que permita un mejor ajuste entre el modelo teórico y estimado.

VIII. REFERENCIAS

- Aragón, L. (2015). *Evaluación Psicológica: Historia, fundamentos teóricos-conceptuales y psicometría*. (2a. ed). México: El Manual Moderno.
- Arciniega, L. y González, L. (2008). Personality and Individual Differences. Validation of the Spanish-language version of the resistance to change scale. *Elsevier*,46(2), 178-182.
- Arciniega, L. y Maldonado, A. (2011) Assesing the Impact of Dispositional Resistance to Change on Organizational Attraction. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 798-807.
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y proceso cognitivos*, 8(1), 15-33. Recuperado el 21 de Noviembre del 2017 en: dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/765
- Ashforth, B. & Lee, R. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations*,43, 621– 648.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170
- Briones, G. (1988) *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales*. (4ta ed.) Corporación Editorial Universitaria de Colombia.
- Boada, M., Boada , J., Prizmic, A., Gimena, N & Vigil, A. (2018). RTC-11: Adaptation of the Resistance to Change Scale in two countries (Spain and Argentina). *Anales de psicología*, 34(2), 360-367.
- Böhrt, R. (2001). *Resistencia al cambio y transición de las organizaciones* (Tesis doctoral). Universidad Católica Boliviana, La Paz, Bolivia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed). México: McGrawHill/Interamericana Editores.

- Comrey, A. L. y Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Conner, D. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail*. (1° ed). New York: Villard Books.
- Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas* (tesis maestría). Universidad de Buenos Aires, Argentina. recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Devos, G., Buelens, M. & Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: two experimental simulation studies. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 607-29.
- Domínguez, S., y Merino, C. (2015). Una versión breve del Cognitive Emotional Regulation Questionnaire: Análisis estructural del CERQ-18 en estudiantes universitarios limeños. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1), 25-36.
- El Comercio (23 de mayo, 2017). Empresas Peruanas todavía no le sacan provecho al cambio tecnológico. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/empresas-peruanas-todavia-sacan-provecho-cambio-tecnologico-425410>
- Esan Business (16 de Mayo 2016). ESAN presentó investigación sobre gestión del cambio en Trujillo. *Esan Business*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2016/05/esan-presento-investigacion-sobre-gestion-cambio-trujillo/>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Métodos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16 -22

- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6, 1-2
- Essau, C., Guzmán, B., Anastassiou, X., Pauli, G., Gilvarry, C., Bray, D. & Ollendick, T. (2012). Psychometric properties of the Strength and Difficulties Questionnaire from five European countries. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 21(3), 232-245. doi:10.1002/mpr.1364
- Farra, M. y Badawi, M. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. *EuroMed Journal of Business*, 7(2), 161 – 184.
- Ford, J. & Ford, L. (2010) Stop blaming resistance to change and start using it. *Organizational Dynamics*, 39, 24-36
- Fox, S. (1999). *The psychology of resistance to change*. Israel: Bar-Ilan University.
- García, G. (2005). Herramienta para el diagnóstico de la resistencia al cambio durante el desarrollo de proyectos mayores. *Universidad Icesi*, 21(96), 57-106.
- Gerbing, D. y Anderson, C. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186- 192.
- Goldsmith, R. (1984). Personality characteristics associated with adaptation-innovation. *Journal of Psychology*, 117(2), 159 –165.
- Goltz, S. & Hietapelto, A. (2002). Using the operant and strategic contingencies models of Power to understand resistance to change. *Journal of Organizational Behavior Management*, 22(3), 3 – 22.
- González, L. y Gomes, A. (2014) *Validación de la escala de resistencia al cambio para la población portuguesa: Resultados preliminares*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262414951_Validacion_da_la_escala_de_resistencia_el_cambio_para_la_poblacion_portuguesa_Resultados_preliminares

- Harrison, A. (1968). Response competition, frequency, exploratory behavior, and liking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9,363–368.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kanter, R. (1985). Managing the human side of change. *Management Review*,74, 52–56.
- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015) *Ética de la Investigación. Integridad Científica*. México: Comisión Nacional de Bioética.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mayer, R., Davis, J. & Schoorman, F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709–734.
- McGuire, W. (1985). Attitudes and attitude change. *Handbook of social psychology*, 3 (2), 233 – 346.
- Méndez, M. (2015). *Paradoja de cambio organizacional*. México: trillas.
- Montero, I. y León, O (2007). Nombrar los estudios de Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (7), 847 - 862. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Montoya, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Visión de futuro*, 11 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Morales, P. (2011). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

- Morales, P. (2014). *Sociología de las organizaciones una introducción al comportamiento organizacional*. Brasil: Prentice Hall.
- Morales, F. (2007). *El efecto de la impulsividad sobre la Agresividad y sus consecuencias en el Rendimiento de Los Adolescentes* (tesis doctoral) Universidad Rovira Virgilio, España.
- Municipalidad Provincial de Trujillo (29 de Marzo del 2019). MPT y sindicatos suscriben acta que pone fin a huelga de trabajadores. *Municipalidad provincial de Trujillo*. Recuperado de <http://www.munitrujillo.gob.pe/noticiasmpt/categorias/mpt/mpt-y-sindicatos-suscriben-acta-que-pone-fin-a-huelga-de-trabajadores>
- Muñiz, J. (1996). *Teoría clásica de los test*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Nunnally, J. (1987). *Teoría Psicométrica*. Trillas: México
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 15(1) ,73–101. Recuperado de <http://pluto.huji.ac.il/~oreg/uploads/files/EJWOP2006.pdf>
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 243 - 247. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569009>
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Piderit, S. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *The*

Academy of Management Review, 25(4), 783–794. Recuperado de [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/18.%20Organizational%20Change%20and%20Development/Piderit%20\(2000\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/18.%20Organizational%20Change%20and%20Development/Piderit%20(2000).pdf)

- Quispe, O. (2017) *Resistencia al cambio y la calidad de servicio en la UGEL N.º 03, Lima 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ruiz, C. (2009) *Confiabilidad*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado de <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UC LA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>
- Sánchez, H y Reyes, C (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Stewart G. & Manz C. (1997). Understanding and overcoming supervisor resistance during the transition to employee empowerment. *Elsevier Science/JAI Press*, 10, 169 – 196.
- Stumpf, S., Tymon, W., Favorito, N. y Smith, R. (2013). Employees and change initiatives: intrinsic rewards and feeling valued. *Journal of Business Strategy*, 34(2), 21–29.
- Suárez, M. y Tapia, F. (2012). *Interaprendizaje de Estadística Básica*. Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- Swain, D., Weathers, D & Niedrich, R. (2008). Assessing three sources of misresponse to Reversed Likert Items, *Journal of Marketing*, 45, 116-131.
- Tichy, N. (1983). *Managing strategic change: Technical, political, and cultural dynamics*. New York: Wiley.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625- 627.

Yaghmale, F. (2003). Content validity and its estimation. *Journal of Medical Education*, 3(1), 25-27

Zadeh, F., Rastekenari, M y Garmjani, S. (2013) Assessment on the relation between individual diference with dispositional resistance to change and reengineering the organizational structure in order to access on technology in guilan province gas company. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*. 2(5), 45-56.

ANEXOS

Anexo n° 1: Instrumento

ESCALA DE RESISTENCIA AL CAMBIO

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

Enunciado	En fuerte desacuerdo	En desacuerdo	Con tendencia al desacuerdo	Con tendencia al acuerdo	De acuerd o	En fuerte acuerdo
1. En general considero a los cambios como algo negativo.	1	2	3	4	5	6
2. Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	1	2	3	4	5	6
3. Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes.	1	2	3	4	5	6
4. Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	1	2	3	4	5	6
5. Prefiero estar aburrido que sorprendido.	1	2	3	4	5	6
6. Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	1	2	3	4	5	6
7. Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	1	2	3	4	5	6
8. Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	1	2	3	4	5	6

9. Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	1	2	3	4	5	6
10. Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	1	2	3	4	5	6
11. Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	1	2	3	4	5	6
12. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	1	2	3	4	5	6
13. Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	1	2	3	4	5	6
14. Con frecuencia cambio de opinión.	1	2	3	4	5	6
15. Yo no cambio fácilmente de opinión.	1	2	3	4	5	6
16. Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	1	2	3	4	5	6
17. Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	1	2	3	4	5	6

Anexo n° 2: Ficha de Tamizaje

FICHA DE TAMIZAJE

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo:

Femenino

Masculino

Ocupación : _____

Organización en la que labora: _____

Tipo de contrato: _____

Grado de Instrucción:

Primaria

Secundaria

Técnico

Superior

1. ¿Se encuentra laborando en la organización desde hace mínimo 3 meses ?

Si No

Anexo n° 3: Instrumento modificado con ficha de tamizaje

EDAD: _____

SEXO: F ___ M ___

FECHA: _____

OCUPACIÓN: _____ MUNICIPALIDAD EN LA QUE LABORA: _____

TIPO DE CONTRATO: _____ TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN: +3MESES: ___ -3MESES: ___

GRADO DE INSTRUCCIÓN: ___ PRIMARIA ___ SECUNDARIA ___ TÉCNICO ___ SUPERIOR

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

FD= En fuerte Desacuerdo D=En desacuerdo TD=Con tendencia al desacuerdo TA=Con Tendencia al acuerdo
A= De acuerdo FA=En fuerte acuerdo

ENUNCIADO	FD	D	TD	TA	A	FA
1. En general considero a los cambios como algo negativo.	1	2	3	4	5	6
2. Prefiero un día rutinario, sobre uno lleno de acontecimientos inesperados en todo momento.	1	2	3	4	5	6
3. Prefiero hacer las mismas cosas que ya he hecho en el pasado, que intentar hacer cosas nuevas y diferentes.	1	2	3	4	5	6
4. Cuando mi vida toma la forma de una rutina estable, me pongo a buscar la manera de cambiarla.	1	2	3	4	5	6
5. Prefiero estar aburrido que impresionado.	1	2	3	4	5	6
6. Si se me informara que va a haber un cambio significativo en la forma en que se hacen las cosas en mi empresa, seguramente me estresaría.	1	2	3	4	5	6
7. Cuando me informan sobre un cambio de planes, me pongo un poco tenso(a).	1		3	4	5	6
8. Cuando las cosas no van de acuerdo con los planes me estreso.	1	2	3	4	5	6
9. Si uno de mis superiores cambiara los criterios de evaluación, esto seguramente me haría sentir incómodo aún si yo pensara que el cambio no conlleva hacer trabajo extra.	1	2	3	4	5	6
10. Cambiar planes me parece una verdadera molestia.	1	2	3	4	5	6
11. Con frecuencia me siento un tanto incómodo(a), aún con aquellos cambios que pueden, potencialmente, mejorar mi vida.	1	2	3	4	5	6
12. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme aún si creo que el cambio al final me puede beneficiar.	1	2	3	4	5	6
13. Algunas veces me doy cuenta que yo mismo (a) evito cambios que sé que serían buenos para mí.	1	2	3	4	5	6
14. Con regularidad cambio de opinión.	1	2	3	4	5	6
15. Yo no cambio fácilmente de opinión.	1	2	3	4	5	6
16. Una vez que llego a una conclusión, es poco probable que cambie de opinión.	1	2	3	4	5	6
17. Mis opiniones son muy consistentes a lo largo del tiempo.	1	2	3	4	5	6

Anexo n° 4: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Fecha: 07 / 05 / 2019

El propósito de este documento de consentimiento informado es brindar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma. Asimismo, hacerles conocer el rol que desempejarán como participantes.

La presente investigación está conducida por Grados Machado, Claudia y Vásquez Grados, Judit alumnas de la Universidad César Vallejo. El objetivo es lograr determinar la validez y confiabilidad de la escala de Resistencia al Cambio de Oreg.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja solo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. De antemano, se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Grados Machado Claudia y Vásquez Grados Judit.

He sido informado(a) de la aplicación de la Escala de Resistencia al Cambio.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 17 items con 6 alternativas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, ya que los resultados de este estudio serán parte de una tesis y a la vez servirán para ayudar a nuevas investigaciones. Asimismo, no será usada para ningún otro propósito fuera de los mencionados en este estudio sin mi consentimiento. Finalmente, he sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento durante mi participación.


Participante DNI: 78105603


Grados Machado, Claudia
DNI: 71787498


Vásquez Grados, Judit
DNI: 73087275

Anexo n° 5: Tablas de Resultados

En la tabla 9 se presenta el análisis descriptivo de ítems de la Escala de Resistencia al Cambio previo al análisis factorial confirmatorio. Se analizó la tendencia media de los ítems, observando puntuaciones con tendencia a la puntuación máxima en la muestra en los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17. Se analizó la distribución de los ítems mediante la asimetría y curtosis, estas no siendo mayor al ± 1.5 en los ítems comprobando una distribución normal y siendo sostenida por el coeficiente de Mardia para el análisis de normalidad multivariada ($Ma < 70$) por lo que se estima que se podrá utilizar estimadores de extracción de factores normalizados como el de Máxima Verosimilitud (ML). Se detectó que hay más del 15% de personas que han puntuado en el valor mínimo en los ítems 1, 2, 3, 4 y 5, así mismo, otro 15% de personas han puntuado en el valor más alto de la escala de los ítems 5, 6, 11 y 12, sugiriendo que en próximas mediciones se restrinja la escala de respuestas.

Tabla 9

Análisis de ítems de la Escala de Resistencia al Cambio (n=305)

Mediciones	M	Me	DE	S	G ₁		G ₂		Cuartiles		%Máx.	%Mín.
					(EE=,14)	(EE=,28)	Mín	Máx	Q ₁	Q ₃		
ítem 1	2,3	2	1,3	1,8	1,2	,4	1	6	1	3	31%	2%
ítem 2	2,5	2	1,2	1,5	,74	-,26	1	6	2	3	19%	1%
ítem 3	2,2	2	1,2	1,5	1,3	1,1	1	6	1	3	33%	2%
ítem 4	3,1	3	1,5	2,3	,29	-1,1	1	6	2	5	16%	6%
ítem 5	3,4	3	1,8	3,3	,13	-1,5	1	6	2	5	17%	19%
ítem 6	3,7	4	1,7	2,8	-,05	-1,4	1	6	2	5	9%	18%
ítem 7	3,8	4	1,5	2,3	-,16	-1,2	1	6	2	5	5%	13%
ítem 8	3,7	4	1,4	2,0	-,18	-,97	1	6	3	5	6%	10%
ítem 9	3,7	4	1,5	2,2	-,03	-1,1	1	6	2	5	4%	13%
ítem 10	3,5	4	1,6	2,5	,03	-1,3	1	6	2	5	9%	13%
ítem 11	3,5	3	1,7	2,9	,05	-1,4	1	6	2	5	13%	17%
ítem 12	3,6	4	1,7	2,9	,00	-1,4	1	6	2	5	10%	18%
ítem 13	3,6	4	1,5	2,3	-,05	-1,2	1	6	2	5	6%	11%
ítem 14	3,6	3	1,5	2,2	-,02	-1,1	1	6	2	5	8%	9%
ítem 15	3,6	4	1,4	2,0	-,14	-1	1	6	2	5	6%	7%
ítem 16	3,7	4	1,3	1,8	-,28	-,89	1	6	3	5	6%	6%
ítem 17	4	4	1,3	1,6	-,62	-,52	1	6	3	5	3%	6%
Ma	26,404											

Nota: M=media; Me=mediana; DE=desviación estándar; S=varianza; G₁=asimetría; G₂=curtosis; Mín.=mínimo; Máx.=máximo; Q₁=cuartil 25; Q₂=cuartil 75; %Máx.=porcentaje de personas que obtuvieron el valor máximo; %Mín.=porcentaje de personas que obtuvieron el valor mínimo; Ma=coeficiente de normalidad multivariada de Mardia

Yo Grados Machado, Claudia Letra, identificado con DNI N° 71787498, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de Validez y confiabilidad de la Escala Resistencia al Cambio en Trabajadores de Municipalidad de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 71787498

FECHA: 30 de Setiembre del 2019.

			
Revisó	Vicerectorado de Investigación/	DEVAC / Responsable del SGC	Aprobó

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Vásquez Grados Judith Fany....., identificado con DNI N° 73087275
egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Resistencia al cambio
en trabajadores de la municipalidad de Trujillo "; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 73087275

FECHA: 30 de Setiembre del 2019.

 Revisó	 Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC / Responsable del SCC	 Aprobó Rectorado
------------	---	-----------------------------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.