



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión de Cambio Organizacional y Enseñanza del Idioma Inglés en
Estudiantes de Enfermería de un Instituto Público, Los Olivos, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bonifacio Castillejo, Edwin Hebbel (ORCID: 0000-0003-2057-7977)

ASESOR:

Mag. Bellido García, Roberto Santiago (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a todos los maestros del Perú.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la
Universidad César Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	144
3.1. Tipo y diseño de investigación	144
3.2. Variables y operacionalización	144
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	155
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	155
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	188
IV. Resultados	19
V. Discusión	255
VI. Conclusiones	300
VII. Recomendaciones	311
REFERENCIAS	323
ANEXOS	390

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validez de contenido</i>	17
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad</i>	17
Tabla 3 <i>Muestra el nivel de gestión de cambio organizacional</i>	19
Tabla 4 <i>Muestra el nivel de enseñanza del idioma inglés</i>	200
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i>	211
Tabla 6 <i>Prueba de correlación entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés</i>	222
Tabla 7 <i>Prueba de correlación entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del idioma inglés</i>	222
Tabla 8 <i>Prueba de correlación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés</i>	233
Tabla 9 <i>Prueba de correlación entre la dimensión procesos y la enseñanza del idioma inglés</i>	233

Índice de figuras

Figura 1 <i>Muestra el nivel de gestión de cambio organizacional</i>	19
Figura 2 <i>Muestra el nivel de enseñanza del idioma inglés</i>	200

RESUMEN

La presente tesis sobre “Gestión de cambio organizacional y enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público, Los Olivos 2020” para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, y planteó como objetivo determinar la relación entre las variables objeto de estudio. Empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La muestra censal estuvo conformada por 79 personas y el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario debidamente validado a través del juicio de expertos y con alta confiabilidad. Se obtuvo como resultados: (i) el 55,7% de los encuestados consideró como óptima a la gestión de cambio organizacional, (ii) el 75,9% percibió un nivel óptimo para la enseñanza del idioma inglés, (iii) existe correlación positiva, significativa y muy alta (ρ de Spearman= 0,996; $p=0,000 < 0,050$ y $p<0.001$) entre las variables estudiadas, (iv) una tendencia similar se presenta entre las dimensiones de gestión del cambio organizacional y enseñanza del inglés. Por tanto, se concluye que a un mayor nivel de gestión de cambio organizacional corresponde un mayor nivel (o tal vez satisfacción) con la enseñanza del idioma inglés.

Palabras claves:

Gestión organizacional, enseñanza del inglés, liderazgo educativo.

ABSTRACT

The present thesis on "Management of organizational change and teaching of the English language in Nursing students of a public institute, Los Olivos 2020" to opt for the Master's degree in Education Administration from the César Vallejo University, Lima, Peru, and raised as an objective to determine the relationship between the variables under study. He used the type of basic research of a descriptive correlational level, with a quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The census sample consisted of 79 people and the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire duly validated through the judgment of experts and with high reliability. The following results were obtained: (i) 55.7% of the respondents considered organizational change management optimal, (ii) 75.9% perceived an optimal level for teaching the English language, (iii) there is a correlation positive, significant and very high (Spearman's rho = -0.996; p = 0.000 <0.050 and p <0.001) among the variables studied, (iv) a similar trend occurs between the dimensions of organizational change management and teaching English. Therefore, it is concluded that a higher level of organizational change management corresponds to a higher level (or perhaps satisfaction) with the teaching of the English language.

Keywords:

Organizational management, teaching English, educational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios actuales en la ciencia y tecnología, ha dado lugar a nuevos modelos, enfoque, y nuevos pensamientos que generan cambios sociales, económicos y culturales, algunos de ellos no son sustentables y sostenibles. Estos tienen influencias muy importantes en el campo educativo, se debe mantener una actualidad constante de los métodos y enfoques educativos, para mantenerse vigente en el pensamiento actual. Estos avances en la tecnología actual, sobre todo en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) son aplicables a la gestión gerencial aumentando los beneficios en los servicios que se prestan (Villacreses, 2017). Ante la situación actual de pandemia, ha generado que los países tomen acciones de prevención para que la enfermedad no se siga propagando en el mundo (Banco Mundial, 2020). Ante estos retos actuales, los cambios gerenciales han sido necesarios para atender las nuevas metodologías que se deben implementar para la enseñanza de los estudiantes a nivel superior.

En el contexto latinoamericano, estos cambios que se han impuesto en el mundo, tienen un retraso para ser asumidos con urgencia, así los cambios gerenciales son lentos y tienen que afrontar los cambios con improvisación, sin tener un plan estratégico para conseguir las metas propuestas (Johnson, 2017). Existe una resistencia a los cambios en el sistema educativo, se prefiere continuar haciendo lo mismo dejando de implementar nuevas metodologías que se adapten a las nuevas exigencias, se quiere evitar nuevos sistemas educativos, lo cual implica tiempo, recursos y otros medios (Martínez, 2013). Por otro lado, hay instituciones educativas que optan por continuar y conservar su talento humano, que son los mismos docentes; prefieren mantener a los docentes con experiencias y que han demostrado un buen desempeño durante sus años de servicio. Consideran que es mejor cuidar este talento humano que apostar por los cambios institucionales (Pérez et al., 2016).

En el ámbito nacional, los cambios se perciben como producto de una necesidad generada por la situación actual y que influye a un todo. En el contexto actual de la pandemia, generó una emergencia nacional en la educación, las instituciones educativas del Perú tuvieron que adaptarse rápidamente a los cambios

generados, fue un acelerado cambio hacia una educación virtual. Ahora estos cambios afectan a toda una organización gerencial, no sólo se habla de generar una expansión de la institución, sino también, los cambios se deben dar en la mejora del servicio, ser una entidad con credibilidad y que sea confiable para todos los clientes (Ramírez et al., 2017). Así mismo, una entidad debe cumplir aspectos legales, con normas actualizadas, evitar sanciones procesales y tener una calidad en el producto que ofrece (Lobo et al., 2020). En el ámbito educativo, los colegios están siendo evaluados para la mejora y calidad de los aprendizajes certificados con el ISO 9001.

A nivel local, un instituto público en Los Olivos donde se enseña inglés a precios accesibles viene enfrentando en los últimos años un leve incremento en la deserción estudiantil, por lo que sus directivos creen indispensable evaluar si la gestión del cambio organizacional se relaciona con la enseñanza y, de ese modo, asegurar su permanencia en el mercado de servicios educativos.

Se planteó el problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión de cambio organizacional con la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público de Los Olivos, 2020? Como problemas específicos se tuvo a: ¿Cómo se relacionan las dimensiones conocimiento, emociones, procesos con la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público de Los Olivos, 2020?

Se justifica el estudio a través de una perspectiva teórica con modelos para ejecutar la gestión de cambio organizacional en el I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, conocimiento científico que aportará para llevar a cabo una buena enseñanza del idioma inglés, tomando en cuenta aspectos sustanciales en pos de la mejora de la enseñanza del idioma inglés en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica. Existen algunos estudios que sirven de referentes tanto para la gestión del cambio organizacional y la enseñanza, pero no los suficientes en la institución. El presente estudio tuvo como propósito buscar el mejoramiento en los procedimientos de gestión del cambio organizacional para que la enseñanza del idioma inglés en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica alcance sus metas, por otro lado, el usuario se sienta satisfecho. Así mismo los

resultados del presente estudio pueden servir de guía y de apoyo para futuras investigaciones. En relación a la justificación práctica en la realidad práctica los resultados del presente estudio ayudaron a dar recomendaciones a las autoridades públicas para que puedan implementar mejor la gestión, teniendo en cuenta que la enseñanza del idioma inglés ayudará a cumplir los propósitos. Finalmente, en la justificación metodológica la aplicación de los instrumentos previamente validados de las dos variables sirvió de aporte para nuevas investigaciones y será un material importante para los investigadores que se inclinen al estudio de temas similares. Se pretende que este estudio al aportar modificaciones en la gestión del cambio organizacional logre eficiencia en la enseñanza del idioma inglés.

Se planteó el objetivo general: determinar la relación de la gestión de cambio organizacional con la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público de Los Olivos, 2020, de este enunciado se derivaron tres objetivos específicos: determinar la relación entre las dimensiones conocimiento, emociones, procesos y la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería técnica de un instituto público, Los Olivos, 2020.

Se formuló la hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público, Los Olivos, 2020. Dentro de los problemas específicos se tuvo: existe relación significativa entre las dimensiones conocimiento, emociones, procesos y la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto público, Los Olivos, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional para la variable gestión del cambio organizacional se consideró la investigación de Espinoza (2020) en donde se indicó que, en la implementación de la gestión del cambio, la valoración más relevante sobre la realidad repercute favorablemente en el nivel de satisfacción laboral, y esto se refleja en el desempeño. Igualmente, la investigación de Castro-Martínez y Díaz-Morilla (2021) sostuvo que la gestión de la comunicación interna tiene repercusiones sobre la innovación a través de su papel como facilitadora del cambio y la felicidad organizacional. Con relación a la variable enseñanza del idioma inglés se consideró el artículo de Calderón y Córdova (2020) sostuvieron que la educación a nivel global se vio obligada a transitar hacia un nuevo paradigma, en este caso la virtualidad y en donde las TIC han sido de gran ayuda para alcanzar los resultados de aprendizaje. Asimismo, el artículo de Martínez (2020) concluyó que las redes sociales permiten la comunicación y son útiles para diversos contextos sociodemográficos. Finalmente, Cango-Patiño y Bravo-Reyes (2020) en su artículo concluyeron que el uso de tecnologías digitales no es una solución por sí misma, sino que su implementación está sujeta a determinadas condiciones sociales y económicas.

En el ámbito nacional sobre la variable gestión del cambio organizacional se consideró la investigación de Miyashiro (2020) concluyó que la actitud de los docentes en su componente afectivo mejoró significativamente con la gestión del cambio en el proyecto de la evaluación del desempeño docente, porque de la aplicación de la prueba estadística rangos de Wilcoxon se observó que del pre y post test existió un incremento de la media de 21.30 puntos a 30.93 puntos, y se contó con una significancia bilateral de 0.000, determinando ello que los docentes al término de la implementación de la evaluación lograron superar sus temores, lo que conllevó a que adopten una actitud más segura de sí mismos. Igualmente, en la investigación de Nole (2020) concluyó que los docentes de la institución educativa expresan un nivel adecuado de la variable actitud al cambio organizacional y un nivel regular de la variable dirección estratégica (90%), es decir, que los profesores tienen un nivel de eficiencia, pero la escuela carece de estrategias para una labor en equipo. Finalmente Romero (2020) en su

investigación concluyó que En la variable gestión del cambio prima el nivel malo en las dimensiones; y se especifica en el siguiente orden: sentido de urgencia con 65.4% en regular, sin embargo en la dimensión formar una coalición con 51.9% en malo; semejantemente en la dimensión desarrollar la visión con 86.5% en malo; así mismo la dimensión comunicar la visión con un 82.7% en malo; lo mismo que ocurre en la dimensión eliminar los obstáculos con 88.5% en malo; semejantemente en la dimensión asegurar triunfos a corto plazo con 86.5% en malo; también la dimensión construye sobre el cambio con 84.6% en malo; y por último la dimensión fijar el cambio de cultura con 82.7% en malo. En cuanto a la variable enseñanza del idioma inglés se consideró la investigación de Marroquin (2020) aportó evidencias concretas de que una mayor frecuencia de uso del design thinking se correspondía con mejores calificaciones en inglés. A su vez, Arango (2020) concluyó que las necesidades educativas no eran un problema que solo se resolvería con nuevas herramientas didácticas, sino que la transformación debe ser a nivel de la institución educativa.

El cambio organizacional tiene su origen en teorías sustentadas en la administración. Sin embargo, como lo hace notar Romero (2001) no existe una adecuada unificación entre los modelos teóricos y los resultados empíricos a pesar de los estudios existentes. A diferencia de las empresas, que se ven obligadas a responder a los requerimientos del medio externo, para Gerstner, Semerad, Doyle, y Johnston (1996) las escuelas han carecido de un sentido de renovación pues no ha habido una fuerza que les exija un cambio constante y sostenible. Von Bertalanffy (1982) fue uno de los primeros en impulsar la teoría de los sistemas. Expresa que un sistema puede estar representado en una organización o en un ser humano, y es un conjunto de elementos relacionados entre sí teniendo como fundamento la retroalimentación, definida como un proceso cuya información de salida o respuesta se puede convertir nuevamente en una entrada o estímulo.

Al dar solución a los problemas en la organización, se debe observar la interacción dinámica de las partes y qué hace diferente el comportamiento de éstas cuando se estudian aisladas o dentro del todo (Cloudia, 2020; Ersin, 2020). Es decir, una organización resulta ser un conjunto de partes independientes y a la vez están relacionadas entre sí, de tal forma que un cambio en alguna de esas partes

repercute sobre las demás. El principal aporte de esta teoría es considerar a las organizaciones, como las educativas, como un sistema abierto, en el sentido que existe una interacción continua con su entorno (Flowerdew y Li, 2020; Hrostov et al., 2018; Gao et al., 2021).

Se considera también la teoría organizacional, que consiste en el estudio sobre el funcionamiento de las organizaciones, y cómo se ven influenciadas por el medio ambiente en el que se desarrollan. Uno de sus principales representantes es Schein (2010) quien revela que esta teoría se centra principalmente en el hombre y sus relaciones humanas. Es de suma importancia el involucramiento de los actores permitiendo así que manejen una adecuada información sobre ellos mismos y sobre la organización para que se pueda solucionar problemas y se realicen cambios beneficiosos para ambos (Bogel et al., 2019; Immanuel et al., 2021; Jim, 2018). Esta teoría se propone lograr un cambio planeado dentro de la organización conforme a las necesidades de la misma, prestando atención en mejorar las relaciones humanas como el desarrollo de equipos y la conducción de los mismos mediante el liderazgo (Mills y Unsworth, 2020; Moodie, 2021).

Respecto a la teoría del desarrollo organizacional, Chiavenato (2006) menciona que es más reconocida como un movimiento que busca aplicar las ciencias de la conducta a la administración. Se basa en la interdependencia del ambiente, la organización, el grupo y el individuo, demostrando que la capacitación individual o grupal por sí sola no es suficiente para sostener el cambio, sino que se debe establecer un programa coherente para toda la organización (Domingues et al., 2017). Se suma a ello los estudios de motivación humana, cuando los objetivos de los integrantes no siempre coinciden con los organizacionales. Existe también una relación directa con la capacidad de adaptación. La definición de Burke (2018) es que se presenta como un proceso de cambio planificado en la cultura de la organización, mediante el uso de la tecnología, de las ciencias de la conducta, así como de la investigación y la teoría. Así, surge como una estrategia que va a permitir facilitar a las organizaciones sus procesos de cambio aprendiendo a transformarse para adaptarse al entorno.

En la opinión de Cummings y Worley (2015) el cambio es un elemento sustancial que implica replantear creencias, actitudes, valores y estrategias. La necesidad de conocer cómo ocurre el cambio es tema de estudio común, y a pesar de que se vive en un mundo lo suficientemente dinámico y de transformación permanente no todas las organizaciones logran tener éxito en el proceso de cambio. Guízar (2013) especifica, por ejemplo, que el cambio tecnológico debe coincidir con el cambio social y cultural, y hay todavía muchas organizaciones que no han logrado integrar estos aspectos. Considerando esta pandemia, en países como Perú y el resto del mundo se han visto obligados de forma casi simultánea a un cambio en todos los sectores; no obstante, por su naturaleza, las instituciones educativas cumplen un papel formativo en la sociedad, y ello debe ir en paralelo con un proceso de cambio orientado a la innovación (Al-Ali et al., 2017; Jacques, 2017). Las organizaciones se ven obligadas a transformarse por los cambios tecnológicos o sociales, sobre todo en aquellos lugares donde cobra importancia la investigación y el desarrollo; así surge la necesidad de la formación de un nuevo sistema de relaciones humanas (Barbaroux y Gautier, 2017; Belkindoussi y Nafzaoui, 2021). En el ámbito educativo, este sistema mencionado lo hace altamente complejo llegado el momento de hacer algún cambio, aún más si se desea lograr la innovación. En la opinión de Sverdlick et al. (2020) con la contingencia de pandemia nace una tarea institucional de buscar la sistematización de aquello que se haya realizado con la finalidad de evaluar un posible escenario de retorno a la educación presencial.

Por otro lado, Demers (2007) argumenta, que el cambio organizacional entendido como concepto empresarial, comenzó después de la Segunda Guerra Mundial, destacando únicamente aspectos de crecimiento y adaptación. Llegado los años 90, pasó a ser interpretado como un proceso que involucra a los diferentes elementos de la organización. Además, Maldonado (2017) lo define como la capacidad de adaptarse a las alteraciones del medio interno o externo mediante el aprendizaje; destacando además que dicho proceso no es sencillo porque no siempre existe una predisposición a aceptar dichas modificaciones. Menciona también que todos los miembros deben estar involucrados para lograr el desarrollo

de su capacidad cognitiva mediante el desarrollo profesional y su constante aprendizaje.

De acuerdo con Arbaiza (2017) y, Robbins y Coulter (2010) el cambio es un proceso complejo, en tanto que se modifican no solo las estructuras o aspectos estratégicos, sino también afecta el desempeño y otros aspectos psicológicos como actitudes, satisfacción y compromiso. Los autores coinciden que se puede interpretar que existe un vínculo con el aprendizaje y la cultura organizacional. Este proceso suele requerir que alguien asuma ser responsable de manejar el cambio; así, si no se percibe un reconocimiento o compensación a consecuencia del cambio, puede haber cierta resistencia de parte de los involucrados. Se deduce en lo que expresan los autores que el éxito o fracaso del cambio depende de cómo sea percibido por quienes conforman la organización, es decir, afecta no solo a las estructuras de la organización sino también a nivel personal de cada uno de los integrantes. Además, Chiavenato (2006) agrega que el cambio se produce cuando se presentan fuerzas que crean la necesidad de producir transformaciones en la organización, éstas pueden ser: exógenas, cuyo origen es externo, como las tecnologías modernas, las oportunidades o limitaciones de índole social, económico, político y legal; y el otro tipo son las endógenas, que provienen del interior de cada organización, resultando de la propia interacción de sus integrantes.

Es frecuente el hecho de que cuando hay una modificación en el entorno surja cierta resistencia, dependiendo de la complejidad del cambio, puede variar la intensidad de esta resistencia. Como lo hacen notar Robbins y Coulter (2010) el principal factor que surge es la incertidumbre, seguida de que se suelen hacer las cosas por costumbre o hábitos; otro factor es que se suponga el hecho de perder algo que ya se tenía; en otros casos se presenta porque se cree que el cambio no va de la mano con los objetivos institucionales. Existe también fuentes de resistencia que pueden ser clasificadas en dos tipos (Robbins, 2010): la primera, fuente de resistencia individual que contempla las necesidades, percepciones y personalidad de cada individuo. Entre ellas se puede detallar: los hábitos, la seguridad, los factores económicos, el miedo a lo que no conocen, y el procesamiento selectivo de la información. La segunda, fuente de resistencia

organizacional que identifica lo siguiente: la inercia estructural, el enfoque limitado durante el cambio, la inercia dentro la organización, amenazas a la destreza, a las relaciones de poder establecidas y a la asignación establecida de recursos. Así pues, se destaca la importancia del agente de cambio quien será el responsable de generar una visión y comunicación apropiadas, desde su posición debe iniciar un compromiso laboral y afectivo (Sucooglu, 2017; Vattoy y Smith, 2019). En la opinión de Proulx (2014) tendrá la misión de sensibilizar a los involucrados frente al nuevo contexto y lograr que comprendan los principales impactos del mismo. En cuanto a las dimensiones de la variable a investigar, desde la posición de Maldonado (2017) señala que, el cambio organizacional será exitoso si se consideran 3 factores: primero, conocimiento o capacidad intelectual; segundo, emociones o voluntad; y finalmente, procesos o hábitos.

Maldonado (2017) define la dimensión conocimiento, como autor por parte del equipo respecto a su grado de madurez y organización, buscando reconocer fortalezas y debilidades, identificar el conocimiento previo, así como algunas experiencias previas similares; también examinar los roles que desempeña cada uno, sus metas y objetivos. Chiavenato (2009) agrega que el conocimiento tiene cuatro características: es tácito, está orientado a la acción, se sustenta en reglas y cambia constantemente. Además, puede ser de dos tipos: el tácito o subjetivo, que se refiere a la experiencia; y el explícito u objetivo que se refiere a la racionalidad y a la teoría; entre ambos debe haber un equilibrio para que la adaptación al cambio sea menos complicada.

En cuanto a la dimensión emociones, Maldonado (2017) sostiene que los equipos necesitan motivadores para poder impulsar el cambio. Estos motivadores son más efectivos si satisfacen sus necesidades o sus propios intereses, lo que conlleva a que en los equipos formados dentro la organización la motivación se relaciona más con aquellos beneficios que tenga alcance personal o profesional. Son indicadores de esta dimensión la motivación y satisfacción. Hellriegel, Jackson y Solcum (2005) analizaron sobre la importancia del monitoreo de los comportamientos de quienes conforman la organización, es decir, buscaron considerar los niveles de motivación, satisfacción e involucramiento, ello aplica claramente en el entorno educativo, el que resulta también ser un espacio donde

terminan de construirse interacciones y situaciones personales. Hernández (2020) y Zimmerman (2000) enfatizan que las emociones juegan un rol tan importante como la razón, pues una organización educativa está comprendida por un conjunto de individuos, además de los estudiantes, están los directivos, docentes y personal administrativo, quienes en conjunto harán frente a cualquier contingencia que surja. En otras palabras, el cambio afecta directamente las emociones y la vida profesional de los involucrados, así como su identidad individual y social.

Desde la posición de Maldonado (2017) en cuanto a la dimensión procesos menciona el liderazgo vinculado directamente a la disciplina para que tenga un efecto positivo dentro de la organización, pues es indispensable definir los roles que asumirá cada uno al momento de establecer las tareas y responsabilidades en el proceso de cambio. Garbanzo-Vargas (2016) sugiere que los procesos deben lograr compromiso y claridad en los integrantes de la organización, y para ello quien ejerza el liderazgo debe desarrollar un monitoreo continuo y que no sea considerado como una acción al final del cambio. En ocasiones, se cree que una vez dado a conocer el proceso de cambio es suficiente y que cada uno sobreentenderá qué le corresponde hacer, sin embargo, debe apoyarse en herramientas que reduzcan las posibilidades de fracaso cuando se ejecute el cambio (Ali y Anwar, 2021; Errida y Lofti, 2021). Se considera como indicadores la definición de tareas y la función de la supervisión. Si surgen nuevas tareas, debe quedar claro por quién o quiénes serán asumidas, cada una de ellas debe estar especificada en un procedimiento o documento de trabajo; respecto a la supervisión, el responsable debe asumir su rol de agente de cambio. Baeza y Flores (2010) coinciden en que la supervisión juega un rol importante porque va a facilitar las nuevas formas de dirigir la tarea docente, es decir, deben percibir que es todos son parte de un nuevo constructo organizacional.

El presente estudio tiene una segunda variable la cual está compuesta por cuatro habilidades comunicativas fundamentales para la comprensión y el estudio del inglés en la institución educativa. La enseñanza de idiomas ha tenido una significativa evolución durante los últimos años, con la implementación del nuevo currículo nacional de educación básica. Las metodologías de la enseñanza propuesta por el docente de idiomas siguen los propósitos educativos desarrollados

en el currículo nacional; esta actualización de la práctica pedagógica busca el desarrollo de las destrezas y habilidades de los estudiantes (Arias, 2016).

Los aportes teóricos de las últimas décadas como, “la gramática universal” de Chomsky (1972); el aporte de Long (1985), sobre “la hipótesis de la interacción”; el modelo cognitivo de McLaughlin (1987); y con la contribución de “la teoría sociocultural del aprendizaje de las lenguas” de Lantolf y Thorne (2007), entre otras corrientes pedagógicas, han mejorado las metodologías a la enseñanza del idioma. Por último, el marco de referencia para las lenguas es fundamental para la enseñanza del idioma en el sistema educativo europeo (Arias, 2016). El estudio de Arias (2016) sobre el desarrollo de la enseñanza - aprendizaje del idioma, determina el mejor perfil del docente para ejercer una adecuada metodología para el aprendizaje de las lenguas, en relación con las competencias comunicativas, propuestas en el currículo nacional de educación.

El documento del Marco Común Europeo de referencia, establece un conjunto de directrices para el aprendizaje y la enseñanza de lenguas dentro del contexto europeo. Este ha sido un esfuerzo por unificar en una metodología acorde a las exigencias actuales, en colaboración con los diferentes profesionales (Werbinska, 2020). Este marco tiene una metodología integradora para hacer posible el aprendizaje de lenguas, esta proporciona los conocimientos y las habilidades que son necesarias para una adecuada comunicación, esta será útil para la programación y el desarrollo de los planes curriculares, para una eficaz enseñanza de las lenguas (Consejo de Europa, 2001). La práctica del idioma de una lengua, debe estar centrado en el estudiante, haciéndolo partícipe de su propio participante, esta enseñanza debe ser significativa y dinámica. Tomando en cuenta los conocimientos ya adquiridos por el estudiante. Ausubel relaciona lo aprendido de una manera significativa. Según el autor afirma que un aprendizaje es significativo cuando se relaciona con los contenidos estudiados (Ausubel, 1983, citado por Torres, 2012). Para el desarrollo del Currículo Nacional (CNEB), los especialistas lo realizaron en base a las experiencias educativas del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica IPEBA, quienes habían elaborado los estándares de aprendizaje explicado

en el documento de las Rutas de Aprendizaje, para un mejor desempeño de los docentes y gestión de los aprendizajes.

La realidad educativa actual, tiene nuevos retos que cumplir, es fundamental renovar y actualizar la metodología para una enseñanza adecuada y eficaz, es por ello, que el CNEB es un instrumento que orienta la práctica educativa en los distintos programas de estudio. Entre sus propósitos, se encuentra la innovación de una nueva propuesta metodológica y una renovada práctica pedagógica de los maestros para lograr un óptimo aprendizajes que mejoren los logros de aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2016, p. 4). En este documento, el CNEB, se establece las competencias fundamentales de la enseñanza del inglés: Se comunica oralmente en inglés como lengua extranjera; Lee diversos tipos de textos escritos en inglés como lengua extranjera y escribe diversos tipos de textos en inglés como lengua extranjera. El docente elabora sus estrategias de enseñanza tomando en cuenta las competencias, los desempeños y los estándares señalados en este documento oficial del Ministerio de Educación del Perú.

En el texto publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia, sobre “las habilidades comunicativas en las lenguas extranjeras”, desarrolla una reflexión a las necesidades educativas de los estudiantes para un aprendizaje lingüístico, la sociedad que le rodea lo exige, y demanda para poder comunicarse con fluidez con el medio social, cultural y económico. Para una adecuada enseñanza de las lenguas se necesita que el docente observe los aspectos socioculturales y lo emocional de sus estudiantes y ofrecer innovadores materiales de estudio para “la adquisición de las diferentes destrezas lingüísticas, orales y escritas” (Duran et al., 2004, p.6).

Según estos aportes técnicos y pedagógicos consultados, la enseñanza del idioma del inglés, dependerá de las metodologías empleadas por los docentes, para generar las habilidades comunicativas del idioma en un contexto real; estas habilidades comunicativas se interrelacionan la comprensión oral con la práctica de la lectura, además de la expresión oral y escrita, estas destrezas permitirán que el estudiante se pueda comunicar con fluidez, entendiendo lo que lee y escribe (MINEDUC, 2012, citado por Torres, 2012, p.20).

Según el MINEDUC, en concordancia lo que dice el CNEB (2017), la enseñanza del idioma del inglés debe ser dinámica en contextos reales, por lo tanto, la metodología empleada debe ser pertinente para una enseñanza eficaz; Los estudiantes pueden utilizar diversas herramientas para la construcción de nuevos aprendizajes utilizando las nuevas tecnologías. Al respecto García menciona que la realidad de la tecnología no puede ignorada, porque en la actualidad tiene una gran utilidad para los procesos de aprendizajes para todos los niveles de la educación básica (Lamas, 2019). Es importante que el estudiante adquiera las habilidades comunicativas para tener confianza en sí mismo para el aprendizaje del idioma. Por ello, es necesario que los estudiantes adquieran en sus aprendizajes las habilidades cognitivas para que puedan comprender y se puedan comunicar con el inglés. Para la enseñanza del inglés, el programa curricular propone las cuatro habilidades del idioma que los estudiantes deben aprender: comprensión auditiva, comprensión lectora, expresión oral y expresión escrita (MINEDUC, 2018).

La enseñanza del inglés requiere del docente que comience con la motivación del estudiante, pero es insuficiente el tiempo que se dedica para su aprendizaje. Al respecto, García y colaboradores (2011) explican que es importante la motivación en los estudiantes del nivel secundario, porque en muchas ocasiones no tienen el interés por aprender, en la institución educativa hay una inadecuada enseñanza del idioma y en muchos casos, no encuentra una real utilidad del idioma; esta situación da como resultado que los estudiantes tengan un incorrecto aprendizaje del idioma; además que, la escuela no presenta adecuados materiales de estudio para su aprendizaje.

Según Madrid (2001), para la enseñanza del idioma es necesario un material didáctico, para el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje de los contenidos, pero no siempre tiene una relación con lo cotidiano; sería fundamental conseguir la conexión entre lo enseñando con lo que el estudiante aprende de la vida real. El maestro debe ser capaz de que la enseñanza se aproxime a la realidad. De acuerdo a Madrid (2001) los materiales y recursos educativos son medio que facilitan la enseñanza. "Por eso, el material didáctico sustituye a la realidad y trata de representarla de la mejor forma posible, facilitando su objetivación" (Nereci, 1973, citado por Madrid, 2001, p.213).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo ha sido básica, según Concytec (2018) estas investigaciones acrecientan el conocimiento teórico, es decir, no se busca la aplicación con fines prácticos inmediatos. Por otro lado, se adscribió al diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, ya que se demostró el grado de asociación entre las variables estudiadas (Carhuancho et al, 2019, Echevarría, 2016), en este caso gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería de un instituto de Los Olivos. Además, su enfoque cuantitativo pues sus resultados fueron producto de la medición y la deducción (Fiallo et al., 2016). Esta investigación siguió el método hipotético deductivo, donde Sánchez (2019), refiere en ese sentido que este tipo de método “cumple la función de entender y explicar el origen y causas de los fenómenos; como así mismo, plantear soluciones a problemas teóricos o prácticos” (p. 108). Luego, el diseño fue no experimental, ya que su propósito fue encontrar la relación entre las variables contrastando las hipótesis en forma deductiva (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son abstracciones de los fenómenos de la realidad, son un producto de la actividad intelectual y deben ser medibles, observables y cuantificables (Abero et al., 2015; Baena, 2017). A continuación, las variables del presente estudio y su escala:

Variable cualitativa ordinal 1: gestión del cambio organizacional

Variable cualitativa ordinal 2: enseñanza del idioma inglés

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se denomina así al conjunto constituido por todas aquellas personas que se toman en consideración para la recolección de datos (Bernal, 2015; Rodríguez, 2011). En la presente tesis se consideró como población a 78 estudiantes del idioma inglés de la carrera de enfermería técnica de un instituto público.

Muestra

Siguiendo a Guevara (2016) se considera que la muestra es una parte de la población total que se toma en consideración para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. En este estudio se aplicó la muestra censal, según Hernández et al (2014) determina que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 39); por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 78 estudiantes del idioma inglés de la carrera profesional Enfermería técnica del Instituto público.

Muestreo

El muestreo fue del tipo no probabilístico, ya que no se emplearon métodos estadísticos. Por el contrario, ha sido el criterio del investigador lo que definió la muestra (Ñaupas et al, 2014).

Unidad de análisis

Cada uno de los elementos de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se eligió a la encuesta al ser una técnica de investigación social que es muy útil por su versatilidad, sencillez y objetividad (Carrasco, 2019).

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario, el cual está definido como un conjunto de interrogantes dirigidas a los elementos de la muestra en función a los objetivos de la investigación (Baena, 2017). En tal sentido se aplicó dos cuestionarios a la muestra censal conformada por 78 estudiantes.

Validez

Para Hernández y Mendoza (2018) la validez de contenido se puede conseguir mediante el juicio de expertos, estos informantes evaluaron las cualidades del instrumento para poder medir con precisión y eficacia a las variables.

Tabla 1

Validez de contenido

Experto informante	Grado académico	Opinión
Rejas Borjas, Luis Gerardo	Mag.	Aplicable
Ayulo Paihua, Gonzalo Humberto	Mag.	Aplicable
Bellido García, Roberto Santiago	Mag.	Aplicable

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba piloto a 10 personas entre docentes y personal administrativo que no pertenecen a la muestra censal donde se recolectaron los datos por medio del estadístico alfa de Cronbach.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Enseñanza del Idioma	24	0.963	Muy Fuerte
Gestión del cambio	28	0.958	Muy Fuerte

3.5. Procedimientos

Se planteó el problema de investigación respecto a las deficiencias en la enseñanza del idioma inglés lo que estaría relacionado con una gestión de cambio organizacional que no ayudaba al logro de objetivos institucionales. En ese sentido, se empezó a buscar antecedentes nacionales e internacionales; así mismo, el marco teórico; de tal forma que puedan avalar la tesis de investigación. Para la búsqueda de información se tomaron en cuenta trabajos de investigación, libros virtuales y en su mayor parte artículos de revistas científicas considerando publicaciones entre los años 2016 al 2020 en las siguientes bases de datos: Ebsco, Scopus, Zoom (sala de capacitación), Science Direct, IOP, Dialnet, Redalyc, Google Scholar con las siguientes palabras: gestión de cambio organizacional, enseñanza del idioma inglés, conocimiento, emociones, procesos.

Luego se procedió a la elaboración de la matriz de consistencia y operacionalización de las variables, donde se planteó el objetivo general, objetivos específicos, hipótesis general, hipótesis específicas, justificación y elaboración de los indicadores.

Por lo tanto, siendo una investigación de tipo aplicada con diseño no experimental transversal de nivel correlacional, se aplicó una encuesta para la cual se solicitó a la dirección del Instituto público, aplicar dos cuestionarios de manera virtual, así como instrumentos de recolección de datos, tomando como muestra a 78 estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica. Finalmente se determinó la normalidad, frecuencias y se contrastó las variables comprobando de esa forma las hipótesis para finalmente determinar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Método de procesamiento

Para realizar la recolección de datos se hicieron las gestiones respectivas con la dirección de Instituto público, mediante una solicitud para la aplicación de la encuesta al personal directivo y docente, la cual se realizó de manera virtual

durante 1 semana, haciendo uso de los formularios de Google. Toda la información obtenida se procesó a través del Excel, alfa de Cronbach y el SPSS 26.

Análisis de datos

Nivel descriptivo

Se elaboró la descripción de ambas variables a través de tablas y gráficos.

Nivel inferencial

La información se procesó haciendo uso del programa estadístico SPSS 26 con el cual se comprobó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Luego se hizo el análisis de las frecuencias de cada dimensión presentadas cada una en una tabla con su gráfico de barras respectivo. De la misma forma, se trabajó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, para finalmente contrastar las hipótesis generales y específicas determinando de esa forma el grado de relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación se tuvo mucho cuidado con la reserva de los datos personales de las personas que fueron parte de la muestra, para lo cual se tuvo en cuenta la confidencialidad, entendiendo y asumiendo que los datos brindados no serán difundidos (Universidad César Vallejo, 2017). Del mismo modo, se tuvo en consideración la libertad de opinión, dado que nadie estuvo sujeto a presión y/o condicionamiento para participar de la aplicación del instrumento. Finalmente, para la realización de todo lo mencionado se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de la institución educativa.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

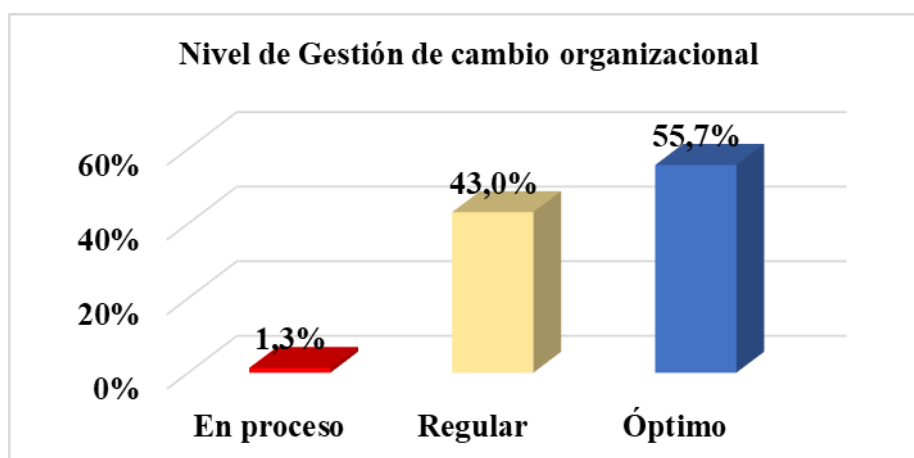
Tabla 3

Muestra el nivel de gestión de cambio organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	1	1,3%
Regular	34	43,0%
Óptimo	44	55,7%
Total	79	100,0%

Figura 1

Muestra el nivel de gestión de cambio organizacional



Del 100% de participantes, en la gestión de cambio organizacional predominó el nivel óptimo con 55,7%, seguido del nivel regular con 43% y nivel en proceso con 1,3%, en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería técnica de un instituto de Los Olivos, Lima 2020.

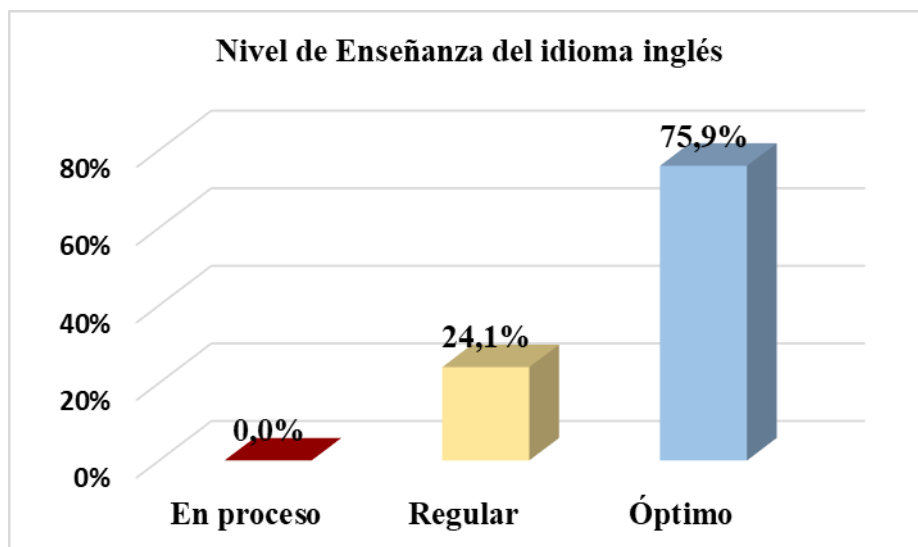
Tabla 4

Muestra el nivel de enseñanza del idioma inglés

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	0	0,0%
Regular	19	24,1%
Óptimo	60	75,9%
Total	79	100,0%

Figura 2

Muestra el nivel de enseñanza del idioma inglés



Del 100% de participantes, en la enseñanza del idioma inglés predominó el nivel óptimo con 75,9%, seguido del nivel regular con 24,1%, en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería técnica de un instituto de Los Olivos, Lima 2020.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: La distribución de los datos sí tiene normalidad

Ha: La distribución de los datos no tiene normalidad

Prueba estadística: Prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta H_0

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$)		
	Estadístico	gl	p-valor
Gestión del cambio organizacional	,146	60	,003
Enseñanza del idioma inglés	,123	60	,025

Ni la primera variable ($p\text{-valor} = 0,003 < 0,05$) ni la segunda ($p\text{-valor} = 0,025 < 0,05$) tienen una distribución normal de datos. Por tanto, la prueba estadística a utilizar para correlacionarlas será Rho de Spearman (prueba no paramétrica).

Hipótesis general

Prueba estadística: Prueba de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si "p" (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si "p" (sig.) $> 0,05$, se acepta H_0

Tabla 6

Prueba de correlación entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés

		Enseñanza del idioma inglés
Gestión de cambio organizacional	Correlación de Spearman	,996**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

Dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p < 0,001$), existe relación entre gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés, y la correlación de Spearman es directa y muy alta ($\rho = 0,996$). Esto quiere decir, a mayor gestión de cambio organizacional mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.

Hipótesis específica 1

Tabla 7

Prueba de correlación entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del idioma inglés

		Enseñanza del idioma inglés.
Dimensión conocimiento	Correlación de Spearman	,929**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

En vista de que la relación es muy significativa ($p=0,000<0,050$ y $p<0.001$), se concluye que existe relación entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del idioma inglés, siendo la correlación de Spearman directa y muy alta ($\rho= 0,929$). Esto quiere decir, a mayor conocimiento mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Prueba de correlación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés

		Enseñanza del idioma inglés.
Dimensión emociones	Correlación de Spearman	,901**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

Puesto que la relación es muy significativa ($p=0,000<0,050$ y $p<0.001$), existe relación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés, y la correlación de Spearman es directa y muy alta ($\rho= 0,901$). Esto quiere decir, a mayores emociones mejor será la enseñanza del idioma ingles o viceversa.

Hipótesis específica 3

Tabla 9

Prueba de correlación entre la dimensión procesos y la enseñanza del idioma inglés

		Enseñanza del idioma inglés
Dimensión procesos	Correlación de Spearman	,919**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

Del 100% de participantes, dado que la relación es muy significativa ($p=0,000 < 0,050$ y $p < 0.001$), se rechaza H_0 y se acepta H_a , se concluye que existe relación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés, y el valor del coeficiente de correlación de Spearman es directa y muy alta ($\rho = 0,919$). Esto quiere decir, a la mejora de procesos mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general existe relación significativa entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés. El resultado mostrado en la tabla 6 evidencia una correlación directa y muy alta, lo que significa que a mayor gestión de cambio organizacional mejor será la enseñanza del idioma inglés y viceversa. Lo anterior concuerda con trabajos previos como los de Cango y Bravo (2020) al igual que el de Calderón y Córdova (2020). La primera pareja de coautores también consideró que la pandemia de coronavirus ha dado paso a un nuevo cambio en la implementación didáctica en la enseñanza del inglés a través de las nuevas tecnologías de la información, por esta razón los centros de enseñanza superior han tenido que adecuarse a la nueva virtualidad de la educación. También se percibe una especie de cambio abrupto en la forma de enseñar, precisamente el paso de la presencialidad a la virtualidad. Precisamente, ahí hubo otra coincidencia con el segundo dúo de coautores, pues advirtieron que las herramientas tecnológicas no son la panacea. Ningún recurso educa por sí solo, es el docente quien lo pone al servicio de los objetivos de aprendizaje. Al respecto, González y colaboradores (2011), citados por Calderón y Córdova (2020), proponen un nuevo modelo didáctico apoyado en las nuevas tecnologías para la enseñanza del inglés, este es *Blended Learning*, y se sustenta en las teorías del conductismo, el cognitivismo y el constructivismo. Resulta interesante y sugerente observar desde ya los nuevos procesos pedagógicos que están ayudando a los estudiantes a mejorar sus competencias lingüísticas.

El resultado recogido en esta primera discusión respalda a la teoría organizacional, esta desea encontrar una solución a los problemas y realizar los cambios que sean beneficiosos para ambos actores socioeducativos refiriéndose a docentes y discentes (Bogel et al., 2019). Según Moodie (2021), el profesionalismo se ha definido como la conducta, el comportamiento y los estándares que guían el trabajo de los profesionales, así como las actitudes y comportamientos hacia un puesto de trabajo que ayudan a alcanzar estándares de alto nivel. Por lo tanto, el docente se va actualizando a los nuevos entornos pedagógicos, recibe una nueva experiencia en la enseñanza del idioma y lo va actualizando a las exigencias en una gestión de cambio organizacional, para Cummings y Worley (2015) el cambio

es un elemento sustancial que significa replantear creencias, actitudes, valores y estrategias.

Por otro lado, el análisis descriptivo permitió conocer que en cuanto a la gestión de cambio organizacional predominó el nivel óptimo con 55,7%, seguido del nivel regular con 43% (tabla 3). Para la enseñanza del idioma inglés predominó también el nivel óptimo con 75,9%, seguido del nivel regular con 24,1%, en los estudiantes de enfermería (tabla 4). Por lo tanto, el estudio determinó que existe un nivel óptimo en ambas variables, lo cual significa que la gestión organizacional es adecuada para la enseñanza del inglés de un instituto de Los Olivos. Este hallazgo tiene coincidencias sustanciales con la investigación realizada por Cango y Bravo (2020), quienes observaron limitaciones en la mejora de la calidad de enseñanza en el idioma inglés, esto se debería a las deficiencias en la implementación de equipamiento tecnológicos, es decir, no tenían internet, proyectores, laboratorios, material audiovisual e interactivo, e inclusive no había instalaciones eléctricas en las aulas, toda esta falta de gestión organizacional hacía difícil la innovación con nuevas estrategias metodológicas interactivas en la enseñanza del idioma. Estas deficiencias en la administración educativa responden a la falta de un cambio organizacional; las escuelas deben estar en continuo cambio y actualización con respecto a los programas educativos y también en la estructura funcional y estructural de todo centro de formación académica; como lo refiere Gerstner et al. (1996), las escuelas han carecido de un cambio constante y sostenible.

Las organizaciones reciben los nuevos saberes y capacidades necesarios para mejorar la planificación estratégica regional de sustentabilidad (Bogel et al., 2019). Estos cambios se deben realizar tanto a nivel de personal, en la organización y en el sistema organizacional. Esta teoría organizacional aplicada al campo educativo procura también que los docentes sean agentes de cambio, y en el sistema educativo que se proponga nuevos paradigmas educativos que mejoren la práctica educativa. En el caso de un instituto de idiomas, los cambios se orientarían al desarrollo didáctico, lo que es una tarea de todo el sistema organizacional de la empresa.

Según la hipótesis específica 1 habría una relación significativa entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del idioma inglés. Al llegar a la tabla 7 se aprecia que la correlación es directa y muy alta lo que representa que a mayor conocimiento de la gestión organizacional corresponde un mayor nivel de enseñanza del idioma inglés y viceversa. Esto constituye una coincidencia con Castro y Díaz (2021) además de Espinoza (2020). Los primeros en ser mencionados también determinaron la incidencia de la gestión de la comunicación interna sobre la innovación como facilitadora del cambio y la felicidad organizacional. Asimismo, el segundo de los nombrados constató como las acciones implementadas en los centros de formación coinciden con los canales de comunicación interna, esta repercute en los niveles de felicidad, satisfacción y bienestar de los trabajadores y por lo tanto la enseñanza mejora. Según Maldonado (2017), la dimensión conocimiento exige reconocer las fortalezas y las debilidades y examinar los roles que cumplen en una institución. Por lo tanto, para que un centro de idiomas pueda implementar los cambios organizacionales es necesario el equilibrio entre lo teórico (planes estratégicos) y la experiencia en la enseñanza del idioma. Según Chiavenato (2016) el conocimiento sobrepasa en valor a la experiencia, más aún en la actual sociedad del conocimiento, los cambios hoy por hoy son mucho más veloces, por lo que resulta necesaria una actualización constante de los nuevos paradigmas educativos para mejorar las estrategias metodológicas de la enseñanza del inglés.

Para un adecuado cambio organizacional en la dimensión conocimiento, siguiendo a Chiavenato (2016), se necesita un proceso de planeación estratégica, esto es una propuesta de desarrollo competitivo que consiste en elaborar estrategias y acciones para lograr un rendimiento mayor de los recursos disponibles. Esta planeación en la educación se da a través de la planificación curricular de los contenidos temáticos, esto se realiza atendiendo a las necesidades educativas de los estudiantes y desarrollando adecuaciones metodológicas para una enseñanza eficaz del idioma del inglés. En esta investigación se observa una relación muy significativa entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del inglés, por lo tanto, los docentes deben realizar las adecuaciones curriculares según el contexto actual de la enseñanza virtual.

Por su parte, la hipótesis específica 2 sostenía de manera preliminar que existe relación significativa entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma. Este supuesto encontró respaldo en la tabla 8 donde se ve que la correlación es directa y muy alta, esto quiere decir que a mayores emociones mejor será la enseñanza del idioma inglés y viceversa. Este resultado ha coincidido con Espinoza (2020) y Miyashiro (2020), donde el primero estableció que la implementación de la gestión de cambio tiene un efecto favorable en la satisfacción laboral de los empleados, y es visible en el desempeño de su labor educativa. A su vez, el segundo de los mencionados en este apartado de la discusión logró registrar la mejoría de la actitud docente en su componente afectivo, en relación a la gestión de cambio, es más encontró que los directivos de la institución necesitan ser líderes empáticos con su personal y motivarlos constantemente para su desarrollo personal. Por ello, se procuró realizar los cambios pertinentes para mejorar las condiciones laborales, buscando puentes de comunicación para garantizar los cambios organizacionales.

En definitiva, el clima emocional como parte activa de la puesta en práctica de una gestión educativa ha apoyado a que los docentes mejoren su capacidad de enseñanza. En este estudio de investigación se evidencia una alta y muy significativa relación entre el estado emocional en el cambio organizacional de una institución y la enseñanza innovadora de la enseñanza del inglés como propuesta de cambio y mejora en los estudiantes. Por consiguiente, una adecuada implementación de cambios dio como resultado que los docentes adopten una actitud más segura de sí mismos. Según Maldonado (2017), los equipos de docentes necesitan colegas o pares motivadores para impulsar el cambio, la motivación es necesaria en todo cambio organizacional, puesto que el personal con un alto nivel de motivación y compromiso podría ser también más eficaces si perciben que sus expectativas personales y profesionales están siendo satisfechas. Así, la motivación tendría relación directa con los beneficios no materiales que producen; es discutible creer que la única motivación posible tiene un carácter pecuniario, pues también el personal puede ser reconocido por su desempeño cuando la empresa asume el costo de alguna actualización de conocimientos o curso de perfeccionamiento profesional.

Según la hipótesis específica 3 habría relación entre la dimensión procesos y la enseñanza del idioma inglés en 79 estudiantes de Los Olivos, directa y muy alta. Esto quiere decir que la mejora de procesos se corresponde con un mayor nivel de la enseñanza del idioma inglés y viceversa, y concuerda con lo más resaltante en los estudios de Nole (2020) y Martínez (2020). El primero observó un nivel adecuado en la actitud hacia el cambio organizacional, lo cual indica que los docentes realizan un eficaz trabajo en la enseñanza, y siempre están en constante cambio en su trabajo docente, pero el equipo directivo de la institución podría carecer de planes estratégicos que ayude a su labor en equipo, y que la institución aún carece de referentes que guíen las acciones de monitoreo. Para el segundo, está fuera de discusión que debe haber un trabajo conjunto entre directivos y docentes para liderar los cambios, sobre todo en la implementación de nuevas estrategias didácticas para la enseñanza del idioma. En la educación actual se ha impuesto la virtualidad como una oportunidad para que la educación superior no universitaria adopte en sus planes educativos las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza del idioma del inglés. En el actual contexto es muy necesario que los estudiantes de idiomas puedan estudiar con el apoyo de los entornos virtuales.

Según Nole (2020) se puede deducir que los docentes se han adaptado con cierta facilidad a los cambios en plena emergencia climática, pero para que los cambios organizacionales sean los adecuados es importante la presencia de un líder directivo para distribuir las responsabilidades educativas en la institución educativa si se sigue la teoría de la administración de Henri Fayol. Por estas razones es necesario que, en los procesos educativos, se deba primero fortalecer un equipo directivo que lidere la gestión de cambio organizacional atendiendo a los cambios tecnológicos o sociales (Barbaroux y Gautier, 2017; Belkindoussi y Nafzaoui, 2021). La pandemia ha motivado que muchas organizaciones educativas tengan que comprometerse activamente en la mejora integral de sus procesos instructivos para asegurar vigencia en el mercado, por lo que la propuesta actual es innovar y mejorar los planes educativos para generar los cambios en la enseñanza del idioma inglés.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** En cuanto a la hipótesis general, se concluyó que existe relación entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés. Esto quiere decir, a mayor gestión de cambio organizacional mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.
- Segunda.** En lo que se refiere a la primera hipótesis específica, se concluyó que existe relación entre la dimensión conocimiento y la enseñanza del idioma inglés. Esto quiere decir, a mayor conocimiento mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.
- Tercera.** En lo que respecta a la segunda hipótesis específica, se concluyó que existe relación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés. Esto quiere decir, a mayores emociones mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.
- Cuarta.** En la tercera hipótesis específica, se concluyó que, existe relación entre la dimensión procesos y la enseñanza del idioma inglés. Esto quiere decir, a la mejora de procesos mejor será la enseñanza del idioma inglés o viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Fortalecer la gestión de cambio institucional a través de la mejora de los procesos de enseñanza–aprendizajes y el profesionalismo docente, implementando las nuevas tecnologías en la enseñanza del inglés.
- Segunda.** Mejorar los canales de información para el conocimiento de los nuevos paradigmas educativos, en mejora de los procesos educativos para la satisfacción y bienestar de los estudiantes.
- Tercera.** Desarrollar actividades motivadoras en el centro de enseñanza, para la satisfacer las expectativas personales y profesionales del equipo docente, con la finalidad de lograr una gestión de cambio organizacional.
- Cuarta.** Establecer mecanismo de monitoreo en los procesos educativos, para promover una enseñanza del inglés eficaz y de alta calidad, generando un liderazgo en el equipo directivo para el cambio organizacional.

REFERENCIAS

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García-Montejo, S., y Rojas-Soriano, R. (2015). *Investigación educativa: abriendo puertas al conocimiento*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4519>
- Al-Ali, A.A., Singh, S.K., Al-Nahyan, M. y Sohal, A.S. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 723-739. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1117>
- Ali, B. J., y Anwar, G. (2021). The Mediation Role of Change Management in Employee Development. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(2), 361–374. <https://dx.doi.org/10.22161/ijels.62.52>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ª Ed.). Editorial Episteme. <https://bit.ly/2SsJV10>
- Arias-Castro, A. (2016). La Metodología De La Enseñanza Del Inglés en Educación Secundaria Según La Formación Del Profesorado. *Epos*, 32, 205–224. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125252122&lang=es&site=eds-live>
- Arnoletto, E. J. (2010). La gestión organizacional en los gobiernos locales. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55668.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/38woknk>
- Barbaroux, P., Gautier, A. (2017). En quête de légitimité : la gestion du changement organisationnel comme processus de légitimation. *Management international / International Management*, 21(4), 48–60 <https://id.erudit.org/iderudit/1053577ar>
- Belkindoussi , O., y Nafzaoui, M. A. (2021). Relation des systèmes du contrôle de gestion et changement organisationnel: Une revue de littérature. *Revue Internationale Du Chercheur*, 2(2). <https://www.revuechercheur.com/index.php/home/article/view/172>

- Bernal C. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ª. Ed). Pearson Educación. <https://bit.ly/3aH3QKk>
- Bogel, P., Pereverza, K., Upham, P., y Kordas, O. (2019). Linking socio-technical transition studies and organisational change management: Steps towards an integrative, multi-scale heuristic. *Journal of Cleaner Production*, 232, 20 359-368. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619318220>
- Carhuancho, M., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. . <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cango, A., y Bravo, M. (2020). La enseñanza del inglés en las instituciones educativas públicas del Ecuador en la era digital. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 51-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398419>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Castro, A., y Díaz, P. (2021). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3), 1-13. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Chiappe, A., y Romero, C. (2018). Condiciones para la implementación del m-learning en educación secundaria: Un estudio de caso colombiano. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(77), 459–481. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130767138&lang=es&site=eds-live>
- Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2016). *Planeación estratégica*. Tercera edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cloudia, Y. (2020). Communicative language teaching and English as a foreign language undergraduates' communicative competence in Tourism English. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1473837620302070>

- Concytec (2018, 4 de julio). Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). *Diario Oficial El Peruano*.
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.276-2.75209>
- Consejo de Europa para la publicación en inglés y francés (2001). Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza e evaluación.
http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf
- Domingues, A., Ramos, T., Lozano, R., y Ceulemans, K. (2017). Sustainability reporting in public sector organisations: Exploring the relation between the reporting process and organisational change management for sustainability *Journal of Environmental Management*, 192, 292-301
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479717300877>
- Durán, R., Guillén, C., Marigómez, L., Martínez, R., Montes, C., Sainz, J., y Sánchez, S. (2004). *Habilidades comunicativas en las lenguas extranjeras*. Ministerio de Educación y Ciencia.
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP11708.pdf&area=E>
- Echevarría, H. (2016). Clasificación de los diseños mixtos en las Ciencias Sociales y aplicación al análisis de tres informes de investigación. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 12(6), 8-26.
<http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/70/74>
- Errida, A., y Lofti, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*.
<https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Ersin P. (2020) Global Englishes for Language Teaching. English for Specific Purposes 57, 36-37
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S088949061930300X>

- Espinoza, Y. (2020). *Propuesta de gestión del cambio organizacional desde la perspectiva del crecimiento psicológico para la Dirección de Bienestar Institucional del Instituto Tecnológico Metropolitano* [trabajo de grado, Instituto Tecnológico Metropolitano]. <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/4355>
- Fiallo, J., Cerezal, J., y Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Colectivo Pedagógico Escuela Abierta.
- Flowerdew, J., y Li, Y. (2020). Teaching English for Research Publication Purposes (ERPP): A review of language teachers' pedagogical initiatives. *English for Specific Purposes*, 59, 29-41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889490620300156>
- Gao, X., Zhou, X., y Guo, Q. (2021). Research on learning and teaching of languages other than English in System. *System*, 100. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X21000956>
- García, K., Martínez, G., y Arenas, R. (2016). La enseñanza del inglés como lengua extranjera: su inserción en la formación del profesional de la enfermería en Cuba. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 59-71. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S02574314201600020005&lng=es&tlng=es.
- Guevara, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Centrum PUCP.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. Ed). McGraw Hill Interamericana. <https://bit.ly/34LezzQ>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hrostov, D., Scott, N., y Minocha, S. (2018). Distributed leadership typologies in destination management organisations. *Tourism Management Perspectives*, 28, 126-143. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211973618300709>
- Immanuel, G., Sankar, G., Saravanan, V., y Manju, J. (2021). Significance of interpersonal skills and english language teaching. *Materials Today:*

Proceedings.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214785320396097>

Jacques, K. (2017). Gestion du changement organisationnel lié à la mise en oeuvre des TIC dans les Douanes africaines: Etude du cas du PVS dans les Douanes ivoiriennes. *Business & economic sciences : Management information systems*. <http://hdl.handle.net/2268/212701>

Jim, J. (2018). Gender and attitudes towards English varieties: Implications for teaching English as a global language. *System*, 76, 62-79. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X17306954>

Martínez, A. (2013). La necesaria innovación en la administración pública. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 12(3), 169-172. <https://www.redalyc.org/pdf/380/38029548010.pdf>

Martínez, L. (2020). Las redes sociales y la enseñanza del inglés. *Conciencia Serrana Boletín Científico de la Escuela Preparatoria Ixtlahuaca*, 2(3), 22-24. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/5066>

Mills, K., y Unsworth, L. (2020). English language teaching of attitude and emotion in digital multimodal composition. *Journal of Second Language Writing*, 47. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1060374320300035>

Miyashiro, N. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Fe y Alegría, N° 26, San Juan de Lurigancho, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49623?show=full>

Moodie, I. (2021). Professionalizing your English language teaching. In: Christine Coombe, Neil J. Anderson, Lauren Stephenson (Eds.). In: Springer (2020). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X21001196>

Nole, G. (2020). *Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una institución educativa, Tambogrande, 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50388/Nole_CGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ª Ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3tx6isy>
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad–Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari–Cusco, 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2465?show=full>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades. <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/23>
- Romero, L. (2020). *Gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral de la I.E. Santa Magdalena, Guadalupe, Pacasmayo-2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46290>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Universidad César Vallejo (2017, 23 de mayo). Código de Ética. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://bit.ly/2FIF1Ri>
- Sucuoglu, E. (2017). Analysis of motivational strategies used by English language teachers teaching at secondary schools. *Procedia Computer Science*, 120, 189-195. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050917324407>
- Vattoy, K. y Smith, K. (2019). Students' perceptions of teachers' feedback practice in teaching English as a foreign language. *Teaching and Teacher Education*, 85, 260-268. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18320110>
- Werbinska, D. (2020). Duoethnography in English Language Teaching Research, Reflection and Classroom Application, Robert J. Lowe, Luke Lawrence

(Eds.), Multilingual Matters, Bristol, 97.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X21000038>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia											
Título: Gestión de cambio organizacional y aprendizaje del idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional de Enfermería técnica de un instituto público, Los Olivos, Lima 2020 Autor: Edwin Hebbel Bonifacio Castillejo											
PROBLEMA Problema general	OBJETIVO Objetivo general	HIPÓTESIS Hipótesis general	VARIABLES E INDICADORES								
			Variable 1: Gestión de cambio organizacional								
¿Cómo se relaciona la gestión de cambio organizacional con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes en la carrera profesional de Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020?	Determinar la relación de la gestión de cambio organizacional con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	Existe relación significativa entre la gestión de cambio organizacional y la enseñanza del idioma inglés en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles				
			Conocimiento	Comunicación efectiva	1 - 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En proceso (28 – 65) Regular (65 – 103) Óptimo (103 – 140)				
				Capacitación técnica							
				Habilidades sociales							
			Emociones	Motivación	13 - 20						
				Satisfacción							
			Procesos	Tareas	21 - 28						
				Procedimientos							
			Variable 2: Enseñanza del idioma ingles					Escala	Niveles		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Comprensión oral (listening)	Realiza instrucciones sencillas	1 - 4			Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En proceso (26 – 61) Regular (61 – 95) Óptimo (95 – 130)		
				Genera conversaciones cortas							
			Comprensión de lectura (Reading)	Utiliza textos cortos	5 - 9						

idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional de Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020?	idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.		Propicia la identificación de palabras			
¿Cómo se relaciona la dimensión emociones con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional de Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020?	Determinar la relación de la dimensión emociones con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	Existe relación entre la dimensión emociones y la enseñanza del idioma inglés en los estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	Expresión escrita (writing)	Fomenta la realización de textos de mediana longitud	10 - 13		
				Explica el uso correcto de las letras y signos de puntuación			
¿Cómo se relaciona la dimensión procesos con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes de la carrera	Determinar la relación de la dimensión procesos con la enseñanza del idioma ingles en los estudiantes de la carrera	Existe relación entre la dimensión procesos y la enseñanza del idioma inglés en los estudiantes de la carrera	Expresión oral (speaking)	Explica las reglas de pronunciación	14 - 26		

profesional de Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020?	profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.	profesional Enfermería técnica del I.S.T. Manuel Arévalo Cáceres, Los Olivos, Lima 2020.		Utiliza un vocabulario adecuado y una pronunciación clara			
Tipo de investigación	Diseño	Técnica e instrumento	Muestra	Análisis de datos			
Básica	No experimental - transversal	Encuesta - cuestionario	79 estudiantes	De la carrera profesional Enfermería técnica del instituto Tecnológico Manuel Arévalo Cáceres	Estadística descriptiva Tabla de frecuencia Tabla de contingencia		
Nivel de investigación	Enfoque	Población		Muestreo	Estadística inferencial		
Descriptivo correlacional	cuantitativo	79 estudiantes de la carrera profesional Enfermería técnica del instituto Tecnológico Manuel Arévalo Cáceres		No probabilístico			

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable: Gestión de cambio organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Rango
Conocimiento	Comunicación efectiva	1 – 12	Nunca (1) Casi nunca (2)	En proceso (28 - 65)
	Capacitación técnica			
	Habilidades sociales			
Emociones	Motivación	13 – 20	A veces (3) Casi siempre (4)	Regular (65 - 103)
	Satisfacción			
Procesos	Tareas	21 – 28	Siempre (5)	Óptimo (103 - 140)
	Procedimientos			

Variable: Enseñanza del idioma del inglés

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Rango
Comprensión oral (listening)	Realiza instrucciones sencillas	1 – 4		En proceso (24 - 56)
	Genera conversaciones cortas			
Comprensión de lectura (reading)	Utiliza textos cortos	5 – 9	Nunca (1) Casi nunca (2)	Regular (56 - 88)
	Propicia la identificación de palabras			
Expresión escrita (writing)	Fomenta la realización de textos de mediana longitud	10 – 13	A veces (3) Casi siempre (4)	Óptimo (88 - 120)
	Explica el uso correcto de las letras y signos de puntuación			
Expresión oral (speaking)	Explica las reglas de pronunciación	14 - 24	Siempre (5)	
	Utiliza un vocabulario adecuado y una pronunciación clara			

Anexo 3: Validez y confiabilidad

3.1 Validez de contenido

3.1.1 Primer experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO							
1	La comunicación efectiva, concisa y clara, ha tenido mejorado con la gestión de cambio.	X		X		X		
2	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con los directivos.	X		X		X		
3	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con mis compañeros.	X		X		X		
4	Durante el proceso de cambio he desarrollado nuevas formas de comunicación.	X		X		X		
5	Los directivos se preocupan por informar sobre el proceso de cambio.	X		X		X		
6	Las capacitaciones y los conocimientos brindados por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	X		X		X		
7	La institución contempla la mejora continua como elemento clave para la gestión del cambio.	X		X		X		
8	Las decisiones tomadas para la gestión del cambio fueron estratégicas.	X		X		X		
9	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	X		X		X		
10	El proceso de cambio ha afectado el equilibrio emocional de los directivos y estudiantes.	X		X		X		
11	El proceso de cambio ha sido favorable para la institución.	X		X		X		
12	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EMOCIONES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

13	Las actividades laborales que se desarrollan a partir del cambio, no generan alguna motivación.	X		X		X		
14	En la gestión del cambio, los directivos reconocen la labor destacada por los docentes.	X		X		X		
15	La institución motiva constantemente durante el proceso de cambio.	X		X		X		
16	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	X		X		X		
17	Existe una satisfacción laboral a partir del proceso de cambio.	X		X		X		
18	La institución se siente satisfecha con el desempeño laboral durante el proceso de cambio.	X		X		X		
19	El proceso de cambio ha permitido cumplir con metas personales.	X		X		X		
20	Con el proceso de cambio se ha obtenido los objetivos profesionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PROCESOS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Los directivos están involucrados en las tareas de la gestión del cambio.	X		X		X		
22	Existe relación entre las tareas diarias con los objetivos institucionales durante la gestión de cambio.	X		X		X		
23	Durante la gestión del cambio, se desarrolla tareas que no corresponden a los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	La gestión de cambio permite comprender nuevas tendencias educativas.	X		X		X		
25	Los objetivos institucionales están alineados a la gestión del cambio.	X		X		X		
26	El Plan de Trabajo ha sido adaptado al cambio.	X		X		X		
27	Toda inserción de una nueva forma de trabajo está contemplada en un manual de procedimientos institucional.	X		X		X		
28	En la gestión del cambio, los directivos realizan acciones de monitoreo a las actividades de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Gestión del cambio organizacional

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mag. Roberto Santiago Bellido García

DNI: 08883139

Especialidad del validador:

Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN ORAL (LISTENING)								
1	Considera necesario realizar instrucciones orales en inglés para ejecutar acciones cotidianas	X		X		X		
2	Considera necesario generar conversaciones sencillas con el alumno para que identifique personas, situaciones y lugares	X		X		X		
3	Considera necesario emplear una actitud respetuosa y tolerante para escuchar a otros	X		X		X		
4	Considera necesario utilizar el lenguaje corporal y gestual, uso de imágenes para la comprensión de lo que expresó en forma oral	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN DE LECTURA (READING)								
5	Considera necesario la Identificación de palabras clave dentro un texto para hacer comprender la lectura	X		X		X		
6	Considera de interés utilizar textos que reflejen las costumbres de otras culturas	X		X		X		
7	Considera necesario utilizar textos cortos que permitan al alumno hacer inferencias e interpretaciones a partir de la información contenida.	X		X		X		
8	Considera necesario emplear variedad de textos informativos provenientes de diferentes fuentes	X		X		X		
9	Considera importante contar en el aula con textos y lecturas descriptivas, narrativas y argumentativas	X		X		X		
DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ESCRITA (WRITING)								
10	Considera necesario apoyar a la realización de textos teniendo en cuenta elementos formales del lenguaje como la puntuación, la ortografía, etc.	X		X		X		
11	Considera importante practicar en el alumno la realización de diferentes tipos de textos escritos de mediana longitud y con una estructura sencilla	X		X		X		
12	Considera importante fomentar la elaboración de resúmenes e informes de diferentes temas	X		X		X		
13	Genera en el alumno la escritura de textos a través de los cuales explique sus preferencias, decisiones o actuaciones	X		X		X		

	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ORAL (SPEAKING)	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Considera necesario explicar cómo realizar una narración sobre experiencias, hechos o historias de mi interés	X		X		X		
15	Considera importante realizar presentaciones orales sobre temas de interés del alumno.	X		X		X		
16	Desarrolla en clase un vocabulario apropiado para expresar sus ideas con claridad de acuerdo al currículo nacional y de temas de su interés	X		X		X		
17	Considera importante interactuar oralmente sobre temas de interés del alumno.	X		X		X		
18	Considera necesario interpretar el sentido del texto y expresarlo oralmente de forma coherente	X		X		X		
19	Demuestra la importancia de expresarse con seguridad y confianza en conversaciones cotidianas	X		X		X		
20	Considera necesario utilizar elementos metalingüísticos como gestos y entonación para hacer más comprensible lo que dice	X		X		X		
21	Considera importante generar pequeños debates	X		X		X		
22	Utiliza conscientemente estrategias como el parafraseo para compensar dificultades en la comunicación	X		X		X		
23	Genera exposiciones sobre los estilos de vida de la gente, apoyándose en textos escritos y orales previamente estudiados	X		X		X		
24	Logra hacer entender la utilización de una pronunciación inteligible para lograr una comunicación efectiva	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Enseñanza del idioma inglés

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mag. Roberto Santiago Bellido García

DNI: 08883139

Especialidad del validador:

Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

3.1.2 Segundo experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO							
1	La comunicación efectiva, concisa y clara, ha tenido mejorado con la gestión de cambio.	X		X		X		
2	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con los directivos.	X		X		X		
3	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con mis compañeros.	X		X		X		
4	Durante el proceso de cambio he desarrollado nuevas formas de comunicación.	X		X		X		
5	Los directivos se preocupan por informar sobre el proceso de cambio.	X		X		X		
6	Las capacitaciones y los conocimientos brindados por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	X		X		X		
7	La institución contempla la mejora continua como elemento clave para la gestión del cambio.	X		X		X		
8	Las decisiones tomadas para la gestión del cambio fueron estratégicas.	X		X		X		
9	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	X		X		X		
10	El proceso de cambio ha afectado el equilibrio emocional de los directivos y estudiantes.	X		X		X		
11	El proceso de cambio ha sido favorable para la institución.	X		X		X		
12	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EMOCIONES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Las actividades laborales que se desarrollan a partir del cambio, no generan alguna motivación.	X		X		X		
14	En la gestión del cambio, los directivos reconocen la labor destacada por los docentes.	X		X		X		

15	La institución motiva constantemente durante el proceso de cambio.	X		X		X		
16	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	X		X		X		
17	Existe una satisfacción laboral a partir del proceso de cambio.	X		X		X		
18	La institución se siente satisfecha con el desempeño laboral durante el proceso de cambio.	X		X		X		
19	El proceso de cambio ha permitido cumplir con metas personales.	X		X		X		
20	Con el proceso de cambio se ha obtenido los objetivos profesionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PROCESOS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Los directivos están involucrados en las tareas de la gestión del cambio.	X		X		X		
22	Existe relación entre las tareas diarias con los objetivos institucionales durante la gestión de cambio.	X		X		X		
23	Durante la gestión del cambio, se desarrolla tareas que no corresponden a los objetivos institucionales.	X		X		X		
24	La gestión de cambio permite comprender nuevas tendencias educativas.	X		X		X		
25	Los objetivos institucionales están alineados a la gestión del cambio.	X		X		X		
26	El Plan de Trabajo ha sido adaptado al cambio.	X		X		X		
27	Toda inserción de una nueva forma de trabajo está contemplada en un manual de procedimientos institucional.	X		X		X		
28	En la gestión del cambio, los directivos realizan acciones de monitoreo a las actividades de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Gestión del cambio organizacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mag. Luis Gerardo Rejas Borjas

DNI: 10805802

Especialidad del validador:

Docente de Metodología de Investigación Científica en Maestría USMP Virtual

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN ORAL (LISTENING)								
1	Considera necesario realizar instrucciones orales en inglés para ejecutar acciones cotidianas	X		X		X		
2	Considera necesario generar conversaciones sencillas con el alumno para que identifique personas, situaciones y lugares	X		X		X		
3	Considera necesario emplear una actitud respetuosa y tolerante para escuchar a otros	X		X		X		
4	Considera necesario utilizar el lenguaje corporal y gestual, uso de imágenes para la comprensión de lo que expresó en forma oral	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN DE LECTURA (READING)								
5	Considera necesario la Identificación de palabras clave dentro un texto para hacer comprender la lectura	X		X		X		
6	Considera de interés utilizar textos que reflejen las costumbres de otras culturas	X		X		X		
7	Considera necesario utilizar textos cortos que permitan al alumno hacer inferencias e interpretaciones a partir de la información contenida.	X		X		X		
8	Considera necesario emplear variedad de textos informativos provenientes de diferentes fuentes	X		X		X		
9	Considera importante contar en el aula con textos y lecturas descriptivas, narrativas y argumentativas	X		X		X		
DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ESCRITA (WRITING)								
10	Considera necesario apoyar a la realización de textos teniendo en cuenta elementos formales del lenguaje como la puntuación, la ortografía, etc.	X		X		X		
11	Considera importante practicar en el alumno la realización de diferentes tipos de textos escritos de mediana longitud y con una estructura sencilla	X		X		X		
12	Considera importante fomentar la elaboración de resúmenes e informes de diferentes temas	X		X		X		
13	Genera en el alumno la escritura de textos a través de los cuales explique sus preferencias, decisiones o actuaciones	X		X		X		

	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ORAL (SPEAKING)	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Considera necesario explicar cómo realizar una narración sobre experiencias, hechos o historias de mi interés	X		X		X		
15	Considera importante realizar presentaciones orales sobre temas de interés del alumno.	X		X		X		
16	Desarrolla en clase un vocabulario apropiado para expresar sus ideas con claridad de acuerdo al currículo nacional y de temas de su interés	X		X		X		
17	Considera importante interactuar oralmente sobre temas de interés del alumno.	X		X		X		
18	Considera necesario interpretar el sentido del texto y expresarlo oralmente de forma coherente	X		X		X		
19	Demuestra la importancia de expresarse con seguridad y confianza en conversaciones cotidianas	X		X		X		
20	Considera necesario utilizar elementos metalingüísticos como gestos y entonación para hacer más comprensible lo que dice	X		X		X		
21	Considera importante generar pequeños debates	X		X		X		
22	Utiliza conscientemente estrategias como el parafraseo para compensar dificultades en la comunicación	X		X		X		
23	Genera exposiciones sobre los estilos de vida de la gente, apoyándose en textos escritos y orales previamente estudiados	X		X		X		
24	Logra hacer entender la utilización de una pronunciación inteligible para lograr una comunicación efectiva	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Enseñanza del idioma inglés

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Mag. Luis Gerardo Rejas Borjas

DNI: 10805802

Especialidad del validador:

Docente de Metodología de Investigación Científica en Maestría USMP Virtual

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

3.2 Tercer experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO								
1	La comunicación efectiva, concisa y clara, ha tenido mejorado con la gestión de cambio.	x		x		x		
2	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con los directivos.	x		x		x		
3	En la gestión del cambio existe apertura en la comunicación con mis compañeros.	x		x		x		
4	Durante el proceso de cambio he desarrollado nuevas formas de comunicación.	x		x		x		
5	Los directivos se preocupan por informar sobre el proceso de cambio.	x		x		x		
6	Las capacitaciones y los conocimientos brindados por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	x		x		x		
7	La institución contempla la mejora continua como elemento clave para la gestión del cambio.	x		x		x		
8	Las decisiones tomadas para la gestión del cambio fueron estratégicas.	x		x		x		
9	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	x		x		x		
10	El proceso de cambio ha afectado el equilibrio emocional de los directivos y estudiantes.	x		x		x		
11	El proceso de cambio ha sido favorable para la institución.	x		x		x		
12	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	x		x		x		
DIMENSIÓN: EMOCIONES								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Las actividades laborales que se desarrollan a partir del cambio, no generan alguna motivación.	x		x		x		
14	En la gestión del cambio, los directivos reconocen la labor destacada por los docentes.	x		x		x		

15	La institución motiva constantemente durante el proceso de cambio	x		x		x		
16	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	x		x		x		
17	Existe una satisfacción laboral a partir del proceso de cambio.	x		x		x		
18	La institución se siente satisfecha con el desempeño laboral durante el proceso de cambio.	x		x		x		
19	El proceso de cambio ha permitido cumplir con metas personales.	x		x		x		
20	Con el proceso de cambio se ha obtenido los objetivos profesionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PROCESOS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Los directivos están involucrados en las tareas de la gestión del cambio.	x		x		x		
22	Existe relación entre las tareas diarias con los objetivos institucionales durante la gestión de cambio.	x		x		x		
23	Durante la gestión del cambio, se desarrolla tareas que no corresponden a los objetivos institucionales.	x		x		x		
24	La gestión de cambio permite comprender nuevas tendencias educativas.	x		x		x		
25	Los objetivos institucionales están alineados a la gestión del cambio.	x		x		x		
26	El Plan de Trabajo ha sido adaptado al cambio.	x		x		x		
27	Toda inserción de una nueva forma de trabajo está contemplada en un manual de procedimientos institucional.	x		x		x		
28	En la gestión del cambio, los directivos realizan acciones de monitoreo a las actividades de los docentes.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Gestión del cambio organizacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gonzalo Humberto Ayulo Paihua
DNI: 45993240

Especialidad del validador: Inglés y Castellano.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN ORAL (LISTENING)								
1	Considera necesario realizar instrucciones orales en inglés para ejecutar acciones cotidianas	x		x		x		
2	Considera necesario generar conversaciones sencillas con el alumno para que identifique personas, situaciones y lugares	x		x		x		
3	Considera necesario emplear una actitud respetuosa y tolerante para escuchar a otros	x		x		x		
4	Considera necesario utilizar el lenguaje corporal y gestual, uso de imágenes para la comprensión de lo que expresó en forma oral	x		x		x		
DIMENSIÓN: COMPRENSIÓN DE LECTURA (READING)								
5	Considera necesario la Identificación de palabras clave dentro un texto para hacer comprender la lectura	x		x		x		
6	Considera de interés utilizar textos que reflejen las costumbres de otras culturas	x		x		x		
7	Considera necesario utilizar textos cortos que permitan al alumno hacer inferencias e interpretaciones a partir de la información contenida.	x		x		x		
8	Considera necesario emplear variedad de textos informativos provenientes de diferentes fuentes	x		x		x		
9	Considera importante contar en el aula con textos y lecturas descriptivas, narrativas y argumentativas	x		x		x		
DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ESCRITA (WRITING)								
10	Considera necesario apoyar a la realización de textos teniendo en cuenta elementos formales del lenguaje como la puntuación, la ortografía, etc.	x		x		x		
11	Considera importante practicar en el alumno la realización de diferentes tipos de textos escritos de mediana longitud y con una estructura sencilla	x		x		x		
12	Considera importante fomentar la elaboración de resúmenes e informes de diferentes temas	x		x		x		
13	Genera en el alumno la escritura de textos a través de los cuales explique sus preferencias, decisiones o actuaciones	x		x		x		

	DIMENSIÓN: EXPRESIÓN ORAL (SPEAKING)	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Considera necesario explicar cómo realizar una narración sobre experiencias, hechos o historias de mi interés	x		x		x		
15	Considera importante realizar presentaciones orales sobre temas de interés del alumno.	x		x		x		
16	Desarrolla en clase un vocabulario apropiado para expresar sus ideas con claridad de acuerdo al currículo nacional y de temas de su interés	x		x		x		
17	Considera importante interactuar oralmente sobre temas de interés del alumno.	x		x		x		
18	Considera necesario interpretar el sentido del texto y expresarlo oralmente de forma coherente	x		x		x		
19	Demuestra la importancia de expresarse con seguridad y confianza en conversaciones cotidianas	x		x		x		
20	Considera necesario utilizar elementos metalingüísticos como gestos y entonación para hacer más comprensible lo que dice	x		x		x		
21	Considera importante generar pequeños debates	x		x		x		
22	Utiliza conscientemente estrategias como el parafraseo para compensar dificultades en la comunicación	x		x		x		
23	Genera exposiciones sobre los estilos de vida de la gente, apoyándose en textos escritos y orales previamente estudiados	x		x		x		
24	Logra hacer entender la utilización de una pronunciación inteligible para lograr una comunicación efectiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Enseñanza del idioma inglés.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gonzalo Humberto Ayulo Paihua
DNI: 45993240

Especialidad del validador: Inglés y Castellano.

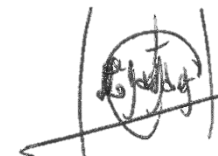
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

3.2 Confiabilidad

Prueba piloto

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicará el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizada para escala politómica, cuya fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach.

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Enseñanza del Idioma	24	0.963	Muy Fuerte
Gestión del cambio	28	0.958	Muy Fuerte

Fuente: Elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable enseñanza del Idioma fue 0.963, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a la variable de estudio. Asimismo, en la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable gestión de cambio fue 0.958, significa que el instrumento tiene muy fuerte confiabilidad. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a la variable de estudio.

Matriz de datos de la variable gestión de cambio organizacional

Leyenda:

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

caso	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28
1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4
2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
9	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
10	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	2	5	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	3	2	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
12	3	5	5	5	3	5	5	3	3	1	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
14	3	3	2	5	2	5	3	2	4	2	3	1	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
24	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	2	2	4	4	5	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	1	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	
30	5	5	4	4	4	4	2	2	2	5	2	4	3	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	5	3	5	4	3	4	4	1	5	3	1	3	3	4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	4	3	4	
32	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
33	5	3	5	4	5	4	5	4	5	1	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	2	3	1	5	4	4	4	3	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
35	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5
36	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
40	5	5	3	5	3	5	5	4	5	1	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	1	4	3	5	4	3	5	5	5	5	1	4	4	4	3	4	
42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
43	4	3	4	5	3	4	5	3	2	2	4	1	2	3	5	4	5	4	3	3	3	4	1	5	4	5	4	5	
44	3	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
45	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	
46	4	2	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	2	4	3	
47	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	
48	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	

51	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
53	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5
55	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2
56	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5
57	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
58	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
59	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4
60	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4
61	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5
63	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4
66	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
70	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
71	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
73	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	3
74	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	2	3	3	4	3	3
75	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5
77	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4

79	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
31	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2
33	5	3	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
35	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
36	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	2	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	5	5	4	5	2	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
42	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
43	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4
44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5
47	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	5	3	4	2	5
48	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5

51	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
52	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
53	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	2
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
55	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
60	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4
64	2	3	3	5	5	3	5	4	2	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
65	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	3	3	3	2	4	1	4	2	1	3	5	3	4	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
70	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
71	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	5	5	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
74	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5

79	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 4: Documentos cursados a instituto de Los Olivos

CONSTANCIA DE APLICACIÓN ENCUESTA

EL COORDINADOR DEL AREA DE ENFERMERÍA TÉCNICA CD. MANUEL DEL ROSARIO MÁRQUEZ LÉVANO DEL INSTITUTO EDUCATIVO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "MANUEL AREVALO CACERES" - LOS OLIVOS

HACE CONSTAR:

Que el Lic. Edwin Hebbel Bonifacio Castillejo identificado con DNI: 44742941 y con código de estudiante N°7002269027 de la Universidad Privada Cesar Vallejo en el programa de posgrado con mención en administración de la educación, realizó encuestas a los estudiantes de enfermería sobre Gestión de cambio organizacional y enseñanza del idioma inglés en estudiantes de Enfermería del Instituto Público, Los Olivos, con la finalidad de optar su grado de Maestría.

Se expide la presente a petición del interesado para los fines que sea necesario.



Los Olivos, 28 de junio del 2021

CD. MANUEL DEL ROSARIO MÁRQUEZ LÉVANO
COORDINADOR DEL ÁREA ENFERMERÍA TÉCNICA