



Universidad del Azuay
Facultad de psicología

Carrera de psicología organizacional

**“EL PERFIL DEMOGRÁFICO Y
PSICOLÓGICO DE LAS PERSONAS
RESISTENTES AL CAMBIO ORGANIZACIONAL
EN EL SECTOR MUNICIPAL”**

Autor:

Génesis Ariana Solórzano Vicuña

Director:

Mgst. Leonardo Carpio Cordero

Cuenca – Ecuador

2023

DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo con todo mi amor y a mi mamá Mariana Vicuña Suarez ya que sin ella no lo hubiera podido lograrlo, gracias mami por siempre conmigo apoyándome desde el día cero, gracias por tanto esfuerzo y amor, por ti hoy soy lo que soy. Te amo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una maravillosa familia, quienes me han apoyado y han creído en mí siempre, en especial mi mamá Mariana Vicuña gracias por tanto mami, también a mi hermana Nohelia Solórzano Vicuña por su paciencia y amor en los momentos más duros de mi carrera, a mi hermano Sinaí Solórzano Vicuña que desde la distancia está pendiente de mí y apoyando a que todas mis metas se cumplan. Al amor de mi vida Santhiago Mattias quien es la persona que me hace feliz y con cada una de sus locuras e inocencia me motiva y me inspira a ser siempre mejor, a mi papá Pedro Solórzano Arévalo que de una u otra manera está presente en cada uno de mis logros, aconsejándome y guiándome para crecer personal y profesionalmente.

A mis abuelitos José Luis Vicuña y Ligia Suarez Crespo quienes son mi mayor inspiración de amor, lucha, esfuerzo, constancia, que a pesar de cada una de las circunstancias están dando ánimo y acompañándome en cada paso que doy, y en general a toda mi familia.

A mis mejores amigas que han sido un gran soporte en mi vida y en mi carrera sobre todo a Valeria Cobos que ha sido mi ancla y mi amuleto en muchos momentos duros y difíciles, con la que he compartido las grandes y mejores momentos en mi vida universitaria, también agradezco a Josseline Wilches por su paciencia, cariño, dedicación, pero sobre todas las cosas por su gran amistad y apoyo incondicional a lo largo de estos años que nos ha enseñado tanto.

Un agradecimiento especial a una persona que ha estado conmigo en este último año de mi vida que a pesar de tantos

problemas y contratiempos festeja conmigo cada logro y me sostiene en cada paso.

Finalmente agradezco a cada uno de mis profesores, los mismo que han sido maravillosos, pero en especial al Mgst. Leonardo Carpio y a la Mgst. Mónica Rodas por toda la paciencia, motivación y empeño me ayudaron a culminar una de mis grandes metas.

RESUMEN

La dinámica de las empresas constantemente implica cambios, por ello la presente investigación tiene como objetivo principal identificar el perfil demográfico y psicológico de las personas que tienen resistencia al cambio organizacional. El análisis tiene un enfoque mixto con alcance descriptivo y correlacional con una muestra de 114 colaboradores de la institución. Las herramientas utilizadas fueron: el instrumento RTC de Shaul Oreg (2003), para medir la resistencia al cambio, adicionalmente se empleó una encuesta para recabar datos demográficos, para diagnosticar el tipo de personalidad se aplicó el Test de los Colores de Luscher, todos los datos fueron analizados estadísticamente mediante Excel, los mismos que fueron validados con una entrevista a los concejales y al alcalde de la institución. Como hallazgos principales podemos citar que las personas que se resisten más al cambio son del género masculino y mayores de 51 años.

Palabras claves: Resistencia; cambio; organización; perfil; adaptación.

ABSTRACT

The dynamics of companies constantly involve changes, so the main objective of this research is to identify the demographic and psychological profile of people who are resistant to organizational change. The analysis has a mixed approach with a descriptive and correlational scope with a sample of 114 collaborators of the institution. The tools used were: the RTC instrument of Shaul Oreg (2003), to measure resistance to change, additionally a survey was used to collect demographic data, to diagnose the personality type the Luscher Color Test was applied, all the data were analyzed statistically using Excel, the same that were validated with an interview with the councilors and the mayor of the institution. As main findings we can cite that the people who are most resistant to change are male and over 51 years of age.

Keywords: Resistance; change; organization; profile; adaptation.



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad escanee el código QR

ÍNDICE

<i>CAPÍTULO 1</i>	1
1. Marco Teórico:	1
1.1 Herramientas de medición	4
1.1.1 Escala de resistencia al cambio (RTC- Resistance To Change)	4
1.1.2 Test De Lüscher	4
1.3 Objetivo general:	5
1.4 Objetivos específicos:	5
<i>Capítulo 2</i>	6
2. Metodología	6
2.1 Participantes:	6
Criterios de inclusión	6
2.2 Implementación de las herramientas	6
.3 Procedimiento y análisis de datos	7
Fase 1.	7
Fase 2.	7
Fase 3.	7
Fase 4	9
Fase 5.	17
Fase 6.	17
<i>CAPÍTULO 3</i>	18
4. Procesamiento estadístico	18

4.1 Estadística descriptiva: Variables sociodemográficas de la población de estudio	18
4.2 Relación entre los datos demográficos y el instrumento RTC	20
4.2.1 Departamentos y nivel “MUY ALTO”	20
4.2.2 Rol en la organización y nivel “MUY ALTO”	21
4.2.3 Género y nivel “MUY ALTO”	22
4.2.4 Edad de los colaboradores y nivel “MUY ALTO”	23
4.2.5 Tiempo de laborar en la organización y nivel “MUY ALTO”	23
4.2.6 Nivel de escolaridad y nivel “MUY ALTO”	24
4.3 Estadística correlacional	25
4.3.1 Test de personalidad de Luscher y el instrumento RTC	25
4.3.2 Test de personalidad de Luscher y los datos demográficos	26
4.4 Resultados cualitativos	27
4.4.1 Genero	27
4.4.2 Edad de los colaboradores	28
4.4.3 Rol	29
4.4.4 Más resistentes	30
.....	31
4.4.5 Grado de escolaridad	31
4.4.6 Departamento	32
4.5 Resultados	34
4.6 Perfil Estructurado	36
Capítulo 4	38
5. discusión y conclusiones	38
Conclusión	40
Recomendaciones:	41
referencias	42
Anexos	45
Anexo 1: Análisis estadísticos- correlacionales	45

1.1	Primera dimensión: Búsqueda de la rutina (BR) y las diferentes personalidades.....	45
1.2	Segunda dimensión: Reacción emocional (RE)y las diferentes personalidades.....	49
1.3	Tercera dimensión: Pensamiento a corto plazo (CP) y las diferentes personalidades. .	53
1.4	Cuarta dimensión: Rigidez cognitiva (RC) y las diferentes personalidades.....	57
1.5	Test de personalidad de Luscher y los datos demográficos.....	61
	Anexo 2: Entrevistas	64

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1	20
Ilustración 2	21
Ilustración 3	22
Ilustración 4	23
Ilustración 5	24
Ilustración 6	25
Ilustración 7	26
Ilustración 8	27
Ilustración 9	28
Ilustración 10	29
Ilustración 11	29
Ilustración 12	30
Ilustración 13	31
Ilustración 14	32

INTRODUCCIÓN

El entorno competitivo hace más exigente y compleja la transformación, el ritmo acelerado y vertiginoso de la globalización, ante la creciente competencia y evolución el cambio es inevitable, es así como surge la necesidad en el presente estudio de elaborar un perfil psicológico y demográfico de las personas que presentan resistencia al cambio organizacional, para saber qué factores son los que inciden en dicho perfil.

Este trabajo de titulación está desarrollado en tres capítulos, el primero se refiere a la parte teórica de dicha investigación, en donde se detallan el aporte de varios autores citados en fuentes bibliográficas confiables obtenidas de bibliotecas digitales, artículos científicos actualizados y tesis. los temas descritos se relacionan con la organización, el cambio, la resistencia al cambio, la personalidad, siendo estos los temas principales de la investigación, además de las herramientas utilizadas en la investigación.

En el capítulo tres se describe la metodología utilizada también se detalla por fases como fue creado el perfil de resistencia al cambio en los colaboradores administrativos del sector municipal.

Y finalmente en el capítulo cuatro, se presentan los resultados obtenidos en base a cada objetivo específico planteado en el estudio, a su vez se presenta el perfil elaborado de manera detallada.

CAPÍTULO 1

1. MARCO TEÓRICO:

A lo largo del tiempo en el sector empresarial se van incorporando nuevos métodos y nuevas tecnologías para facilitar y agilizar el trabajo, produciendo así cambios en la cultura, la política, las creencias y el desempeño laboral en general. Los cambios que ha experimentado el mundo en las últimas tres décadas, especialmente relacionados con los avances en las tecnologías de la informática y las comunicaciones, han impactado de manera especial a las organizaciones de todo tipo y al ámbito del trabajo. La adaptación de la nueva tecnología por parte de los colaboradores es sin duda muy difícil de conseguir, generando mucha resistencia a los cambios propuesto por los gerentes y jefes de área de pequeñas, medianas y grandes empresas (Rubiano & Vesga Rodriguez, 2020).

La sociedad moderna está obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica, la clave de una gestión acertada en las organizaciones está en las personas que participan en ella (Linares, Pérez, & Victoria, 2013).

En estos tiempos cambiantes caracterizado por la intensa competencia tanto a nivel nacional como internacional el “desarrollo organizacional” se ha convertido en el instrumento por excelencia para el cambio que busca el logro de una mayor eficiencia. Así mismo las intervenciones del desarrollo organizacional están diseñadas para incrementar el interés y participación de los líderes y los miembros de la organización (Alfonso G. C., 2005).

Para Fowler y Schmidt (1988) el cambio organizacional es inevitable por el crecimiento global acelerado, en la actualidad las organizaciones buscan el cambio en varios sectores para tener una creciente económica, además para ser más competitivos, innovadores. Martínez, Carrasco y Bull (2018) se entiendo como una cadena de estrategias que son utilizadas por las organizaciones para conseguir que el bien o servicio que ofrecen sea reconocido por el valor agregado que posee,

y de ese poner obtener un mayor y rápida crecimiento, pero al mismo tiempo posicionarse en el mercado comercial.

Malott (2001) define el cambio organización como una alteración que sucede en el entorno de trabajo, la capacidad de adaptación que tengan las diferentes organizaciones va a depender del tipo de transformaciones que ocurran tanto de manera externa como interna en el medio ambiente lo que hará que las organizaciones se vuelvan mucho más competentes (Martínez, Carrasco, & Bull, 2018).

Marshak (2007) menciona que los especialistas han enfatizado que las reacciones iniciales propias y de carácter muchas veces emocional de los trabajadores son normales y predecibles, debido a la modificación de los comportamientos y rutinas que hasta el momento les proporcionaban comodidad y seguridad. Además, los cambios dentro de una organización requieren un esfuerzo tanto intelectual como físico provocando así incertidumbre, desconfianza, temor, inquietud miedo y sensación de riesgo. Todo proceso que implique salir de la zona de confort puede generar una resistencia irracional al cambio (Arce & Malvas, 2014).

En las organizaciones como sistemas sociales, sin lugar a dudas uno de los componentes clave es el factor humano, con su comportamiento competente, dado por la contribución que efectúan las personas a la organización a favor de los objetivos de la institución y la sociedad. El desarrollo organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la institución, sobre los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional, esencialmente sobre las personas más que sobre los objetivos, la estructura o las técnicas que emplea la organización (Linares, Pérez, & Victoria, 2013).

Como parte de los procesos de selección de personal, se aplican pruebas psicométricas a los candidatos con el fin de predecir el desempeño laboral.

Como afirma, Santiago (2013) entre la amplia gama de instrumentos de evaluación destaca los “cuestionarios de personalidad”, por ello las investigaciones actuales, se dice que los rasgos de personalidad son predictores de un tipo particular de desempeño: el desempeño contextual o conducta cívica organizacional, que se refiere a todos aquellos comportamientos del individuo que contribuyen a consolidar el ambiente social y organizacional de la Institución.

Se considera a la personalidad como un patrón enraizado de modos de pensar, sentir y comportarse que caracterizan al estilo de vida y modo de adaptarse único de cada persona, dicho de este modo la personalidad puede entenderse como el conjunto de características, pensamientos, actitudes, conductas o hábitos que posee cada individuo, otorgando algo único a cada persona (Cueli, 2008).

De acuerdo con Chiavenato citado en Jorge Salgado (2018), para que exista un cambio al interior de la organización se debe primariamente modificar el set mental de los miembros de la misma, así, se hace indispensable preparar el ambiente psicológico para que sea adecuado y propicio a la transformación esperada. Las organizaciones laborales están inmersas en un ambiente caracterizado por cambios rápidos, cuya productividad y la calidad del proceso de trabajo están directamente relacionados con el potencial y las capacidades de las personas y sus condiciones de trabajo (Graziela, 2019).

La resistencia al cambio es un fenómeno social que ha sido medido a partir de diversas herramientas diagnósticas, que permiten identificar las barreras que interfieren en la adopción, implantación y aceptación del cambio, el cual se puede presentar de diversas formas (Alfonso et al., 2008). A sí mismo, la resistencia al cambio se da tanto en el ámbito personal como organizacional, el cambio se ve ligado de manera estrecha a la personalidad, al sistema social y al modo de implementación para que se pueda adaptar a las diversas formas que este presenta (López et al., 2013).

La falta de compromiso y participación de los empleados con los cambios propuestos se expresan en forma dañina en la demora la elaboración de trámites, ausentismos frecuentes, solicitudes de cambios de área, renuncias, faltas o perdida de motivación, descontente, índices más elevados de errores o accidentes, incluso afectando así al el clima laboral y los resultados económicos de la organización (Hellriegel & Cols, 1999).

Toda organización está sujeta a diversos cambios, estos no se dan de manera uniforme en todas las personas, de ahí la necesidad de estudiar las diversas características que están influyendo en la resistencia al cambio organizacional. La organización debe estar convencida de la necesidad de cambiar para asegurar el éxito del proceso, pero además debe contar con herramientas que

ayuden a los directivos a identificar los factores que limitan la capacidad de cambio e indiquen el sentido o dirección del cambio (Alfonso et al., 2008).

Por todo esto, la investigación que se va a realizar tiene como objetivos identificar el perfil psicología y demográfico de las personas que tienen resistencia al cambio organizacional y los factores que están incidiendo en los mismo, indagar a cerca de las características personales como la edad, genero, educación, además de las características propias del entorno de trabajo como la unidad, el área de trabajo, antigüedad, jerarquía, con el propósito de sistematizar la información (Salgado, 2018).

1. 1 Herramientas de medición

1.1.1 Escala de resistencia al cambio (RTC- Resistance To Change)

Este instrumento fue propuesto por Oreg (2003) se enfoca en la medición de la tendencia de la personalidad para resistir o evitar el cambio. La escala está compuesta por 17 ítems, que son afirmaciones relacionadas a las reacciones de las personas frente a los cambios bajo cuatro factores (búsqueda de rutina, reacción emocional, enfoque a corto plazo y rigidez cognitiva), además de poder evaluar el rasgo de la personalidad que interviene en la resistencia al cambio, permite predecir la reacción del sujeto en diversos contextos y tipos de organizaciones. La escala ha sido validada sobre una muestra de 4201 sujetos, en 17 países, así como adaptada a varias lenguas (Oreg, 2003).

1.1.2 Test De Lüscher

Según Smirnov Leontiev, citado en Fuentes (2009) “La emocionalidad del ser humano, se refiere a procesos y estados afectivos complejos que tienen su origen en las situaciones que una persona afronta en la vida”(p.33). Las emociones suelen ser causadas por vivencias emocionales positivas como: alegría, satisfacción, felicidad, amor, etc. o por emociones negativas como: tristeza, dolor, temor etc. El impacto que causan en la personalidad, depende del grado de satisfacción o insatisfacción que provocan en el individuo. Para la presente investigación se vio pertinente utilizar el Test de los Colores de Luscher, este Test fue diseñado en 1948 por Max Luscher, es un test aplicable para todas las personas sin importar sexo, raza, edad, escolaridad, estatus social o problemas daltónicos, utiliza las selecciones cromáticas, así como la explicación de los colores básicos y los auxiliares con todas sus combinaciones.

En el caso del Test de los Colores Luscher, preferir o rechazar un color, significa algo determinado e identifica un estado mental o de equilibrio glandular o bien de las dos cosas. Requiere entre 5 y 10 minutos para su aplicación y su forma de administración es muy sencilla. Sin embargo, la interpretación del test exige también requiere formación profesional y percepción psicológica (Fuentes, 2009).

1.3 Objetivo general:

Identificar perfil demográfico y psicológico de las personas que tiene resistencia al cambio organizacional y que qué factores inciden en dicho perfil, sector municipal.

1.4 Objetivos específicos:

- Analizar los bio datos y evaluar los factores y la actitud de mayor importancia en las personas que tiene resistencia al cambio organizacional.
- Realizar un análisis estadístico correlacional de los datos.
- Crear un perfil de las personas que son resistentes al cambio organizacional.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como objetivo analizar el perfil de las personas resistentes al cambio organizacional en el caso sector municipal, sabiendo que es un factor importante para el desarrollo del cantón.

De esta manera, el siguiente trabajo está diseñado con el planteamiento metodológico del enfoque mixto, porque se adaptó a las necesidades de la investigación, con un diseño no experimental para analizar el perfil de las personas que tienen resistencia al cambio organizacional en el sector municipal; es decir, que no se manipularon variables. Además, fue de tipo transeccional ya que la investigación recopila datos en un momento único y describe variables y analiza su incidencia (Hernández et al., 2014).

Así entonces, el alcance del estudio es descriptivo ya que se especifica las propiedades y características más importantes de los perfiles de dichas personas de una población específica y variables abordadas para la creación de las entrevistas, también la presente investigación tiene un alcance correlacional ya asocia las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández et al., 2014).

2.1 Participantes:

La institución cuenta con 312 colaboradores, la muestra de la esta investigación es de 114 colaboradores, pertenece al 36,52% del total de la población.

Criterios de inclusión.

Aplicación del test a todos los administrativos del GAD municipal.

2.2 Implementación de las herramientas

A continuación, se plantean las fases bajo la cual se desarrolló la presente investigación:

.3 Procedimiento y análisis de datos.

Fase 1.

Firma de autorización por parte del alcalde y al jefe de talento humano para la aplicación a todo el personal administrativo que fue evaluado tanto con el instrumento de escala de resistencia hacia el cambio, así como del Test de los Colores de Luscher y una encuesta de los datos demográficos.

Fase 2.

Estratificación socio demográfica de los participantes: Los participantes llenaron las siguientes variables :1. Tipo de rol en la organización: directores, jefes departamentales, técnicos, asistentes. Género: masculino- Femenino; 3. Edad: entre 18- 30 años, 31-40 años, 41-50 años y más de 51 años; 4. Tiempo de trabajo en la organización: Menos de 2 años, entre 2-5 años, entre 6- 10 años y más de 11 años. 6. Grado de escolaridad: Bachiller, Técnico o tecnólogo, Profesional con tercer nivel, Profesional con maestría y profesional con doctorado.

Los instrumentos fueron entregados de manera física a todo el personal administrativa de la organización.

Se realizó el análisis de todos los datos obtenidos mediante la tabulación través de Excel (Base de Datos), se dividieron los por departamentos, además eliminé tres encuestas ya que los participantes no habían contestado.

Fase 3.

En esta fase corresponde a la aplicación del instrumento RTC, escala de resistencia al cambio desarrollada por Shaul Oreg (2003) basado en un cuestionario estructurado de 17 preguntas con escala tipo Likert (1-5), basadas en indicadores que miden la resistencia al cambio y que fue probado y validado por el autor en varios países, incluyendo México y España Morales y Gonzáles (2020). Esta escala mide la variable de resistencia al cambio, la cual corresponde al conjunto de comportamientos de los trabajadores encaminados a desacreditar, postergar o impedir la implementación de cambios en el organización y se analiza bajo cuatro factores: 1. Búsqueda de la rutina (BR), la cual hace referencia al grado en el que los individuos prefieren las tareas,

procedimientos y ambiente altamente predecibles; 2. Reacción emocional (RE), la cual refleja el malestar, la ausencia de entusiasmo y la ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios; 3. Pensamiento a corto plazo (CP) o flexibilidad, que aborda el grado en el que los individuos se preocupan por los inconvenientes y molestias que el cambio trae consigo, en lugar de centrarse en los posibles beneficios y la comodidad que podría llevar a largo plazo y 4. Rigidez cognitiva (RC) que se refiere a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos.

La misma que fue aplicada a los colaboradores de manera presencial y dividida en departamentos.

Para el análisis de datos del instrumento de evaluación (RTC), los datos fueron tabulados en las cuatro dimensiones correspondientes, en base a la sumatoria total y al porcentaje obtenido en cada dimensión se obtuvo el nivel de resistencia de cada colaborador de acuerdo a las normas establecidas que tiene el instrumento (RTC), correspondiente a la siguiente tabla

Tabla 1

Calificación de la evaluación del instrumento RTC

RANGOS	VARIABLE RESISTENCIA AL CAMBIO
MUY BAJO	17-32
BAJO	33-37
MEDIO	38-41
ALTO	42-46
MUY ALTO	47-87

Nota: La tabla muestra el rango de las variables del instrumento RTC

Fuente: Moreno (2018)

Fase 4

Aplicación e interpretación del Test de los Colores de Lüscher:

Para aplicar la prueba, se colocaron enfrente del evaluado las tarjetas en orden numérico del 0 al 7 (0 es de color azul, 1 es de color verde, 2 es de color rojo, 3 es de color amarillo, 4 es de color violeta, 5 es de color marrón, 6 es de color negro y 7 es de color gris neutro) y se dio la siguiente instrucción: “Observa bien los colores y me alcanzas el que te guste más”.

En la administración del Test, la selección de los colores va por orden de preferencia decreciente: El color que más gusta es el color de mayor preferencia y por tanto se elige en primer lugar y el último que se elige, se ubica en el último lugar.

La aplicación de este test que, de manera presencial con las carillas de los diferentes colores, una vez que fueron elegidos escribieron en la hoja correspondiente.

En cuanto los datos obtenidos en el test de personalidad de los colores de Luscher, fue necesario cuantificar los colores por ello se asignó a cada color un valor del 1-8 dependiendo de la posición en la que fue seleccionado, y se transformó a porcentaje mediante la siguiente formula

$$(1/7) * (8- n)$$

Siendo n el puntaje obtenido por el color correspondiente.

A continuación, se procedió a correlacionar los datos del porcentaje total de las dimensiones y el porcentaje de cada uno de los colores por medio de aplicar el método de regresión lineal, la correlación se realizó mediante los gráficos de dispersión, Además, para obtener la frecuencia de dichos datos se utilizó gráficos de barras.

Posterior a ello se codificó los datos demográficos, empezando por los continué con los datos referentes al tipo de rol en la organización, luego por el género; a continuación, el tiempo que laboraron dentro de la organización y por último el grado de escolaridad: bachiller 1, técnico o tecnológico 2, profesional con tercer nivel 3, profesional con maestría 4, profesional con doctorado 5. Después de la codificación se procedió a comparar el porcentaje total de las cuatro dimensiones y de cada uno de los datos demográficos utilizando los gráficos de dispersión y gráficos de barras.

Significado de los ocho Colores:

Lüscher, resumió el significado de los ocho colores de la siguiente manera, escogiendo por su significado especial psicológico y fisiológico, es decir de su estructura. Este significado es de carácter general y aplicable a todo el mundo, tanto para jóvenes como para adultos, hombres o mujeres, para personas instruidas y no instruidas, gente civilizada, y no civilizada. De hecho, lo único que debe tomarse en cuenta para la aplicación es la comunicación indispensable con el sujeto examinado; si este puede entender lo que se le explica, ver las tarjetas de los colores (sea daltónico o no) y puede determinar sus preferencias entonces se le puede administrar el test. Para una mejor comprensión de la asociación color – emoción, a continuación, se expone una síntesis del significado y sentido de cada uno de los ocho colores que utiliza el test:

Tarjeta de color gris, (0). El gris es un color neutral e independiente de cualquier estímulo o tendencia psicológica. Implica una frontera que se interpreta como “tierra de nadie” como una zona desmilitarizada, una zona de separación que divide campos contrarios. La escogencia de este color en primer lugar desea encerrarse en sí mismo para mantenerse libre de compromisos e imparcial de modo tal que pueda protegerse de cualquier influencia o estímulo exterior.

La persona tiende a aislarse de cualquier colaboración directa, haciéndolo de manera mecánica artificial. Incluso cuando parece colaborar de lleno, la persona que ha seleccionado el gris en primer lugar, lo está haciendo como si fuera de control remoto, permanece y se observa así mismo haciendo todos los movimientos apropiados, pero sin permitirse involucrarse en nada.

Cuando el gris se escoge en segundo lugar divide su mundo en dos, una parte compensatoria que está representada por el color que se escoge en primer lugar, y otra parte representada por los demás colores que se interpreta como lo apartado o reprimido a causa de la ansiedad que siente de llegar a comprometerse con las características que identifican al color gris.

Cuando el gris se escoge en tercer lugar el desequilibrio entre los colores que le anteceden y los que siguen está tan saturado de tensión que los colores que ocupa en primer lugar y segundo lugar se deben de interpretar como compensatorios. El gris escogido en los primeros lugares, se interpreta como un aspecto importante de autoengaño, ya que los primeros dos colores elegidos funcionan como compensaciones que actúan en forma eficiente. También deben interpretarse, como un estado de tensión, cargados de conflicto; mientras que cuando ocupan del lugar cuarto en adelante, no significan nada importante. Cuando hay situaciones de agotamiento, o tensión especial (por ejemplo, antes de un examen, el color gris tiende a correrse hacia adelante).

Tarjeta de color azul, (1). El azul oscuro de este test representa la seriedad absoluta. La contemplación de este color tiene un efecto tranquilizador en el sistema nervioso central. Este color representa los mecanismos auto protectores en donde, el cuerpo se relaja y se recupera. La escogencia de este color se incrementa en los momentos de enfermedad y cansancio de sensibilidad o de susceptibilidad. El azul representa una necesidad biológica básica, la felicidad equivalente a paz y satisfacción en el aspecto psicológico, y la tranquilidad en lo fisiológico. Una persona equilibrada, armoniosa y libre de tensión escogerá sin duda el color azul.

También representa los vínculos que existen al alrededor, la integración de la sociedad y el sentido de pertenecer a algo o a alguien. Además, significa lealtad, está relacionado con la profundidad del sentimiento, empatía, experiencia estética y es utilizado en la meditación consciente. Su percepción sensorial es la dulzura, su contenido emocional es la ternura y se

manifiesta orgánicamente en la piel. En personas que están atravesando por momentos que impliquen agresión, este color está ausente.

Fisiológicamente el asma, el acné y otras enfermedades se asocian con relaciones afectivas perturbadoras que comprometen la ternura o el amor, por ejemplo: referidos a la familia el amor juvenil y al matrimonio. El azul oscuro posee profundidad y plenitud, representa verdad y confianza, amor entrega y dedicación el color azul oscuro.

Cuando se elige el azul en primer lugar, es porque existe una necesidad fisiológica de descanso, sosiego, recuperación y necesita un ambiente sereno y ordenado sin discordias. Si por el contrario es escogido en sexto, séptimo y octavo lugar sucede lo contrario, la necesidad de descanso, recuperación y de confianza recíproca no es satisfactoria y original, la ansiedad aumenta en la medida en que este color va siendo antecedido por otros. Rechaza sus asociaciones afectivas presentes y sus relaciones con colegas por que estos no alcanzan los niveles que se les exigen, resultando aburridos o de escaso interés.

El rechazo del azul significa rompimiento de ataduras y un cierto grado de agitación mental. La capacidad de concentración se puede debilitar. En los adultos el rechazo al color azul, es el resultado es una tensión que se prolonga, y lleva a los trastornos del sistema nervioso, con repercusiones en el corazón y la circulación sanguínea, originadas por las modificaciones cardiovasculares respectivas.

Tarjeta de color verde (2). El verde azulado es una manifestación de firmeza, perseverancia y sobre todo de resistencia a cambiar.

El que escoge el verde en primer lugar, desea impresionar, necesita ser reconocido, salirse con la suya contra cualquier oposición y resistencia. Se puede afirmar que la persona que escoge el verde en primer lugar desea aumentar la certeza de su propio valer, sea autoafirmación proyectándose en una imagen idealizada de sí mismo o por reconocimiento que espera de los demás

como consecuencia de sus posiciones, tanto por su gran riqueza, como por sus logros físicos, educacionales o culturales. por reconocimiento que espera de los demás como consecuencia de sus posiciones, tanto por su gran riqueza, como por sus logros físicos, educacionales o culturales.

El verde como tensión, actúa formando la excitación de los estímulos externos que no se descargan, aumentando el sentimiento de orgullo de superioridad, autocontrol sobre los demás, necesidad de poder, de estar en control de los acontecimientos o al menos de ser capaz de dirigirlos. Esta conducta del verde puede manifestarse también en la búsqueda de mejores condiciones, por ejemplo: en la salud, o en una vida más larga o más útil tanto para uno mismo como para los demás.

La persona que lo escoge el verde del sexto lugar en adelante, desea lo mismo, pero su deseo se ha debilitado ante la resistencia encontrada y siente disminuida su falta de reconocimiento. En este caso señala ansiedad de liberarse de las tensiones incontroladas o mal genio, hipertensión y modificaciones cardiovasculares.

La tarjeta de color rojo (3). El rojo de este test, con su mezcla de amarillo que le da un tono anaranjado, representa una condición orgánica de exceso de energía. El pulso se acelera, aumenta la presión sanguínea y el ritmo respiratorio crece. El rojo es la expresión de fuerza vital y de actividad nerviosa y glandular, por esta razón significa deseo en todas las gamas de apetencia y anhelo. Es el apremio de lograr éxitos y de alcanzar el triunfo, de conseguir ávidamente todas aquellas cosas que ofrecen intensidad vital y experiencia plena; es el impulso, la voluntad de vencer y todas las formas de vitalidad y poder desde la potencia sexual hasta las transformaciones revolucionarias, es el impulso hacia la acción, los deportes, la lucha, la competitividad, la actividad sexual y la aventura.

Cuando el rojo es rechazado, fisiológicamente implica un agotamiento físico y nerviosismo, la disminución del deseo sexual, etc. En términos temporales, el rojo es el presente, cuando el rojo predomina, suele indicar hostilidad y agresividad.

En los periodos de dificultad emocional o después de un acontecimiento angustioso, se produce con frecuencia la aparición de un uso creciente del rojo, hasta llegar a convertirse en el color predominante.

Cuando el rojo aparece de manera clara y persiste como el color preferido, lo más seguro es que se muestre propenso al ataque colérico y que sea más emotivo que los demás.

Cuando sé que escoge el rojo en primer lugar implica que sus propias actividades le proporcionen la intensidad de experiencia y plenitud vital. Cuando se elige el rojo del sexto lugar en adelante, existe hostilidad. Cuando se rechaza el color rojo existe sobreestimulación e irritación y sufre de falta de vitalidad o agotamiento o porque no encuentra solución a problemas existenciales.

La tarjeta de color amarillo (4). El amarillo es el color más claro del test y sus efectos son la luz y alegría. Las principales características del amarillo son: claridad, reflexión, brillo y alegría insustancial. El amarillo manifiesta expansividad desinhibida, laxitud y relajación. El contenido emocional del amarillo es la esperanza. Estas características implican psicológicamente liberación de: cargas, problemas, impedimentos y cortapisas.

Aquel que escoge el amarillo se da muy acentuado y de modo compensatorio señala un fuerte deseo de cambiar y por la búsqueda impaciente de experimentar con otras posibilidades.

El amarillo significa el deseo de ocupar un puesto importante y por lo tanto obtener el respeto de los demás, pero nunca está en paz y por lo tanto realiza grandes acciones, por lograr sus objetivos. Cuando el amarillo es compulsivo, denota envidia.

Cuando se rechaza el amarillo y se escoge a partir del sexto lugar, los ideales se han desvanecido, la persona se enfrenta con un vacío y se siente aislada. Cuando mayor es el desengaño, más atrás en la fila se coloca el amarillo.

La tarjeta de color violeta (5). El violeta es una mezcla del rojo y azul, intenta unir el ardor impulsivo del rojo y la dócil entrega del azul para significar la identificación. Esta es una especie de unión mística, un alto grado de intimidad sensible que lleva a la completa fusión entre sujeto y objeto, de modo que todo lo que se piensa y desea debe convertirse en realidad. De algún modo esto es un encantamiento, un sueño realizado, un estado mágico en el cual los deseos se cumplen, así la persona que prefiere el violeta quiere alcanzar una relación mágica.

El violeta significa identificación en una unión íntima y erótica y una comprensión intuitiva y sensible pero no del todo real o también puede identificar la falta de decisión y sus continuos titubeos. El resultado en ambos casos será la irresponsabilidad. Por ejemplo, una persona juiciosa, escogerá colores básicos en vez del violeta.

La persona que prefiere el color violeta, desea recibir aprobación por su trato agradable y atractivo, por sus modales exquisitos y su manera cautivante, quiere encantar a los demás, es sensible y sabe apreciar, pero no quiere que sus relaciones lo comprometan a una responsabilidad excesiva.

Cuando se escoge el color violeta con predilección, puede existir un mal funcionamiento de la tiroides, lo mismo sucede con las mujeres embarazadas, quienes prefieren el color violeta, que lo prefieren por la inseguridad que presentación por el estado de gestación.

Cuando escogen preferentemente este color, se encuentran en un estado de miedo y terror desproporcionado y viven un control de sus sentimientos precario. Son afectivamente inseguros y ambivalentes. Pueden presentar tendencias e identificación sexual hacia su propio sexo. También proyecta apreciaciones estéticas, se orienta más hacia objetos, que con personas.

Este color no es significativo cuando se escoge a partir del tercer lugar. Tampoco lo es en el caso de preadolescentes o con mujeres embarazadas, cuando lo escogen en los primeros dos lugares.

Tarjeta de color marrón (6). El marrón de este test, es un color amarillo-rojo oscuro. La vitalidad impulsiva del rojo esta disminuida, amortiguada e interpretada más serenamente, mediante su oscurecimiento: se trata de un color diluido. Este color representa lo sensitivo o sean los sentidos corporales.

Cuando existen trastornos somáticos o malestar con frecuencia colocan el marrón exactamente al comienzo de la fila. Si se escoge de primero o en los primeros lugares, se interpreta como una necesidad de aumentar el bienestar físico y la satisfacción sexual, o liberarse de alguna incomodidad. Escoger el color marrón, implica que la persona vive dentro de una atmósfera conflictiva o con muchos problemas que no puede resolver.

Cuando se rechaza el marrón implica que la persona se siente hecha de acero y es individualista, no es sociable y no le gusta interrelacionarse. Esta situación puede causar ansiedad y necesidad de encontrar compensaciones.

Tarjeta de color negro (7). El negro es el no, representa la renuncia a todo. Quién escoge el negro en primer lugar, quiere renunciar a todo, como una protesta inflexible contra la estructura actual, en la cual siente que nada es como debería ser; está en rebelión contra el destino o, al menos, contra su propio destino, y está expuesto a actuar precipitada e indiscretamente en esa rebelión.

Cuando se escoge el negro en segundo lugar, la persona siente que es capaz de renunciar a todo, porque espera lograr lo representado por el color que escogió de primero. Cuando se elige el

negro en tercer lugar, los primeros 2 lugares compensaran sus necesidad u objetivos. Las personas que eligen el color negro, están en rebelión con el destino y están expuestos a actuar precipitada e indiscretamente en esa rebelión.

Fase 5.

Creación del perfil demográfico y psicológico de las personas que tienen resistencia al cambio organizacional, para ello se comparó los datos de las personas que tiene un alto nivel de resistencia al cambio con todos los datos demográficos y psicológicos para amar los perfiles con las variables presentadas.

Fase 6.

En esta fase se realizó una entrevista semi estructurada de manera presencial a las, al alcalde, a los 5 concejales para validar los resultados tanto del Instrumento de medición de resistencia al cambio y del test de los colores de Luscher, las entrevistas fueron analizadas de manera cualitativa mediante el programa Atlas Ti donde se sistematizaron los datos más importantes.

CAPÍTULO 3

4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

4.1 Estadística descriptiva: Variables sociodemográficas de la población de estudio

Se realizó la caracterización sociodemográfica de la población de estudio (90 trabajadores) de los cuales el 47% fueron personas del género masculino y 43% restante del género femenino; a su vez el 6% corresponde a las autoridades, 14% a la dirección administrativa, 29% dirección de desarrollo comunitario, el 16% dirección de planificación, el 3% dirección de sistemas, 7% dirección financiera, el 11% obras públicas, el 10% procuraduría sindical y el 4% al registro de la propiedad, el 47% desempeña un rol de técnico, seguido de un 39% se desempeña como asistente, el restante 9% de encuestados desempeña roles de jefe departamental y el 6% de directores. En lo que se refiere a la edad de la población encuestada, el 86% tiene menos de 40 años, únicamente el 16% de los encuestados tiene más de 51 años de edad. La mayoría de los encuestados ha estado vinculado a la organización entre 2 y 5 años, con un porcentaje del 40 %, seguido de un 33% de los encuestados que ha estado vinculado entre más de 51 años (Tabla 4).

Finalmente, de la población encuestada, se resalta que únicamente el 7% de los encuestados cuenta con un nivel de escolaridad de técnico o tecnológico y en una proporción del 18% se encuentran profesionales con maestría. En su mayoría, los encuestados cuentan con un nivel de escolaridad profesional con tercer nivel (con un 62%), seguido por un nivel de escolaridad bachiller (con un 13%)

Tabla 2

Análisis de las variables demográficas

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
	Autoridades	5	6%
Departamento	Dirección administrativa	13	14%

	Dirección de desarrollo comunitario	26	29%
	Dirección de planificación	14	16%
	Dirección de sistemas	3	3%
	Dirección Financiera	6	7%
	Obras públicas	10	11%
	Procuraduría sindical	9	10%
	Registro de la propiedad	4	4%
Tipo de rol en la organización	Asistentes	35	39%
	Directores	5	6%
	Jefes	8	9%
	Departamentales		
	Técnico	42	47%
Genero	Femenino	43	48%
	Masculino	47	52%
Edad	18-30 años	16	18%
	31-40 años	37	41%
	41-50 años	23	26%
	Más de 51 años	14	16%
Tiempo en la organización	Menos de 2 años	15	17%
	2-5 años	36	40%
	6-10 años	9	10%
	Más de 11 años	30	33%
Grado de escolaridad		12	13%
	Profesión con maestría	16	18%

Profesional con tercer nivel	56	62%
Técnico o tecnológico	6	7%

4.2 Relación entre los datos demográficos y el instrumento RTC

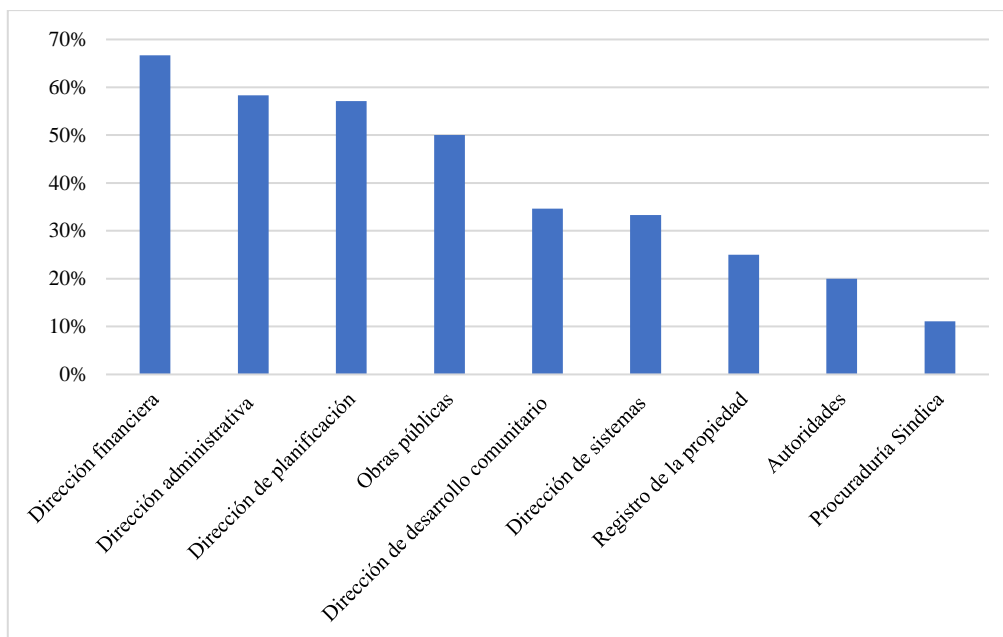
Se realizó la estadística descriptiva con el fin de identificar el perfil demográfico y psicológico de las personas que presentan resistencia al cambio, solo se analizaron los perfiles que tuvieron un nivel muy alto en el instrumento RCT.

4.2.1 Departamentos y nivel “MUY ALTO”

En la tabla 2 se presentan todos los departamentos que existen dentro de la organización, así como los datos exactos correspondientes a cada departamento. Los valores presentados a este grafico coloca en primer lugar el departamento de la dirección financiera con un 67%, por consiguiente, en último lugar se encuentra el departamento de procuraduría síndica con el 11% siendo este el departamento que menos resistencia al cambio posee.

Ilustración 1

Los departamentos y su relación con el nivel muy alto de resistencia



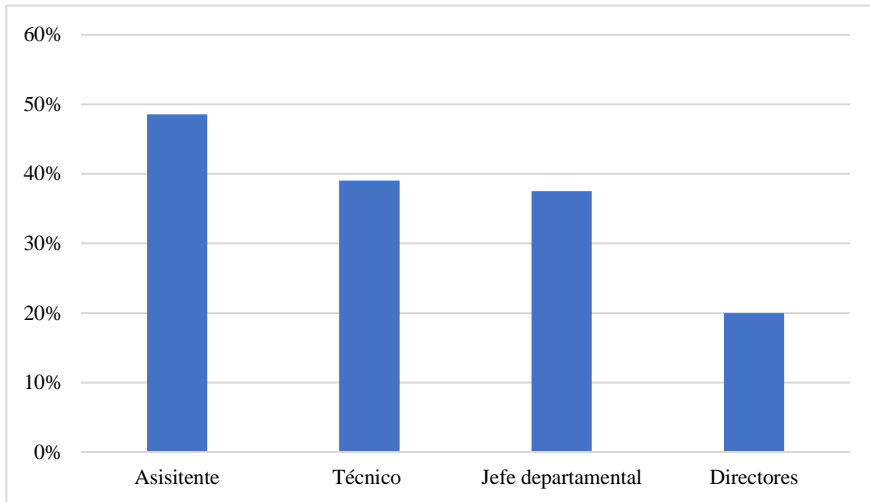
Nota: esta figura muestra los porcentajes de resistencia que tiene cada departamento

4.2.2 Rol en la organización y nivel “MUY ALTO”

En la tabla 2 se puede observar cada uno de los factores demográficos dentro la de organización. Así pues, se observa que en la organización el 49% de los asistentes presentan un muy alto nivel de resistencia mientras que las al alta jefaturas 20%.

Ilustración 2

Los roles administrativos que tiene la institución y su relación con el nivel muy alto de resistencia

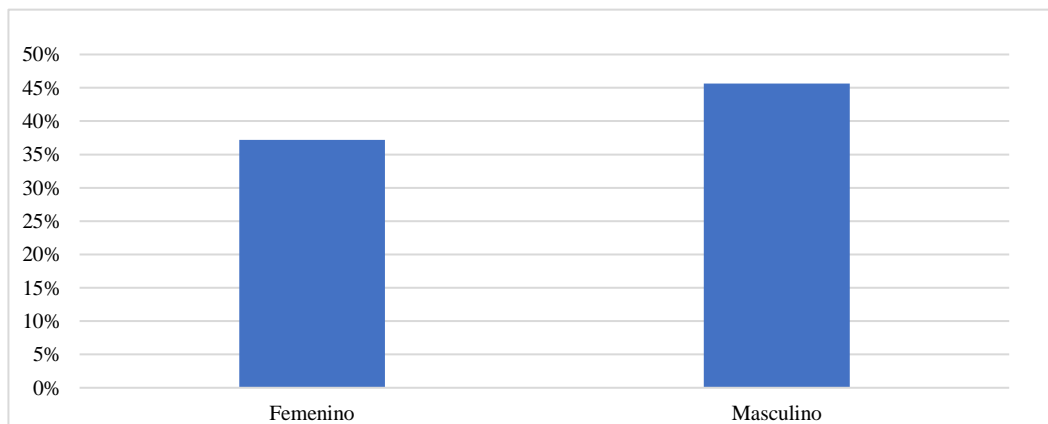


4.2.3 Género y nivel “MUY ALTO”

De igual manera en la tabla 2 se encuentran los datos que corresponden a cuantas personas fueron evaluados por cada género. De esta manera se observa que el género masculino presenta más resistencia al cambio con el 46%, frente al género femenino tiene 37%, este análisis demuestra que en este caso las personas pertenecientes al género masculino son más resistentes al cambio organizacional.

Ilustración 3

Los géneros y su relación con el nivel muy alto de resistencia

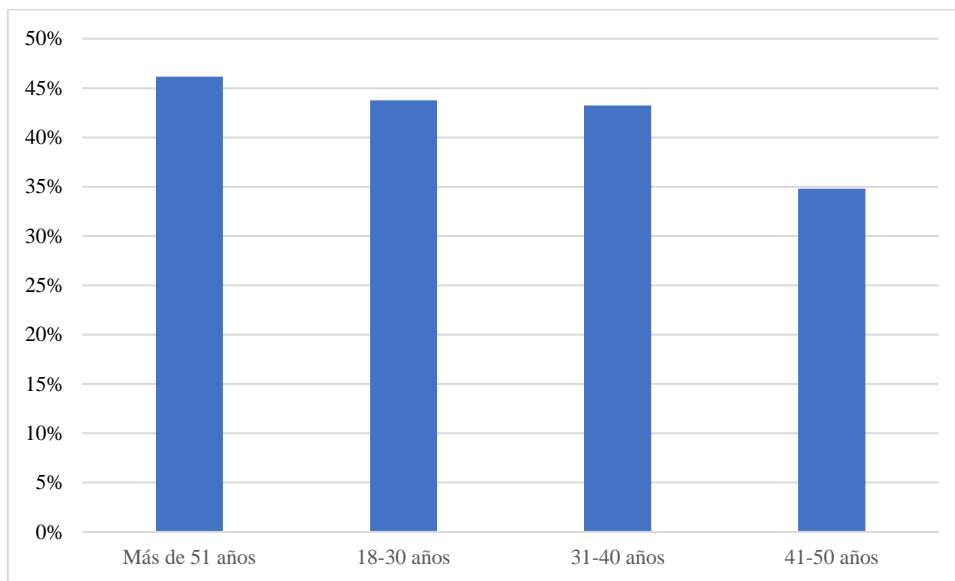


4.2.4 Edad de los colaboradores y nivel “MUY ALTO”

En la tabla 2 se presentan cada uno de los rangos de edad presentes en la organización. En esta relación 46% de personas que son resistentes al cambio organizacional tienen más de 51 años, mientras que resistentes al cambio pertenecen al 35% son las personas situadas entre 41-50 años, además es importante mencionar que las personas que tienen entre 18-30 años se encuentran en segundo lugar de resistencia con el 44%, existiendo así solo una diferencia del 2% con el primer lugar.

Ilustración 4

Las diferentes edades que tiene los colaboradores de la institución y su relación con el nivel muy alto de resistencia

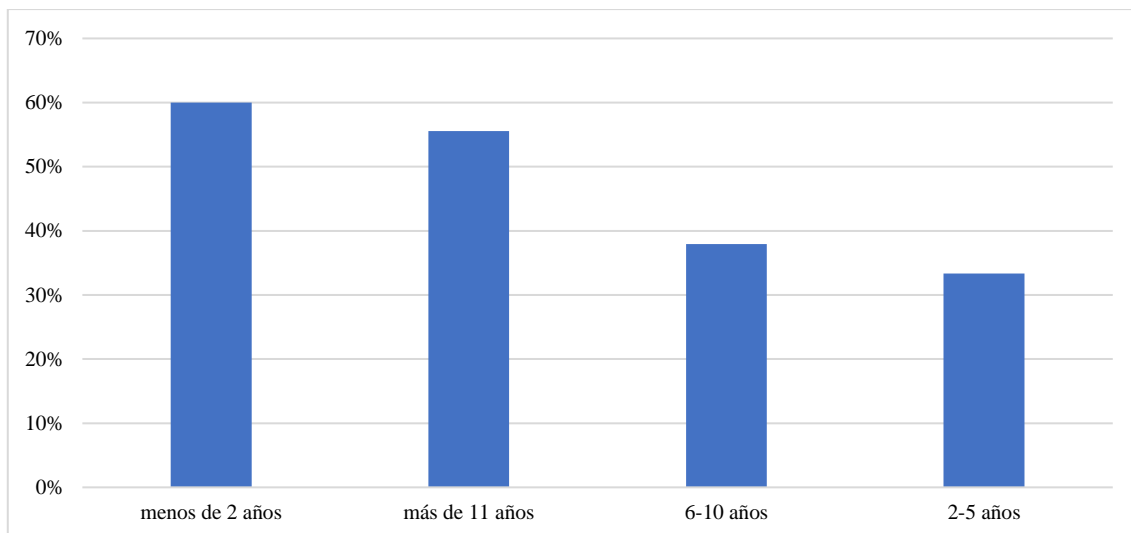


4.2.5 Tiempo de laborar en la organización y nivel “MUY ALTO”

En la tabla dos se presenta la frecuencia con la que las personas han laborado dentro de la organización obteniendo así los siguientes resultados. En primer lugar, con el 60% están las personas que han laborado menos de dos años, por el contrario, con el 33% están las personas que están trabajando entre 2-5 años, por lo que se puede comprobar que las personas que menos tiempo tiene en la organización son las que más resistencia al cambio.

Ilustración 5

El tiempo que laboran dentro de la institución y su relación con el nivel muy alto de resistencia

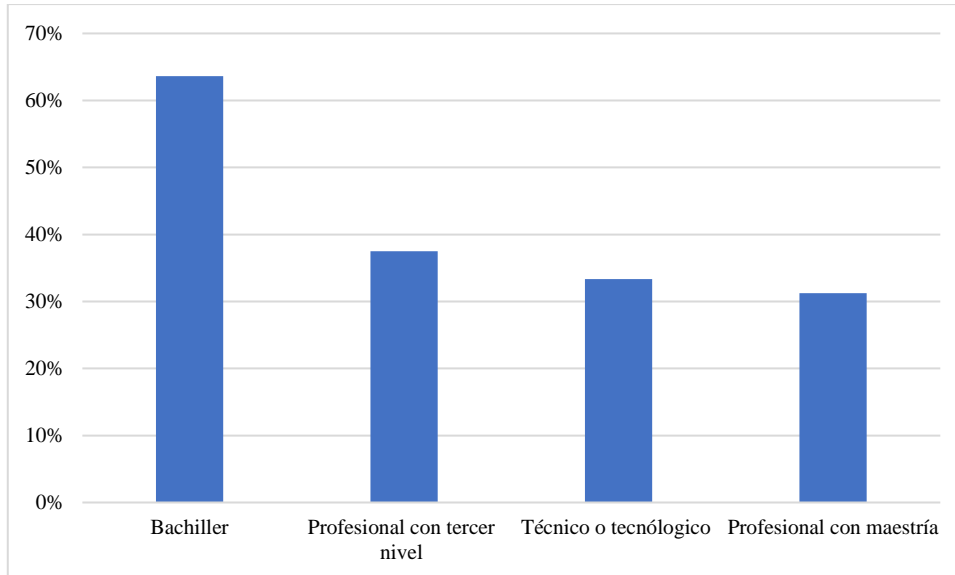


4.2.6 Nivel de escolaridad y nivel “MUY ALTO”

Los datos presentados en la tabla 2 indican el grado de escolaridad que existe en los colaboradores, en este caso se puede observar que las personas bachilleras con el 64% tienen más resistencia al cambio organizacional frente a las personas que cuentan con una maestría que tiene el 31%. Mientras más bajo sea el nivel de escolaridad más resistencia al cambio.

Ilustración 6

Los grados de escolaridad y su relación con el nivel muy alto de resistencia



4.3 Estadística correlacional

Se realizó correlaciones entre cada una de las cuatro dimensiones enmarcadas en los cuatro factores de la variable Resistencia al Cambio (RTC): Búsqueda de la rutina (BR), Reacciones emocionales (RE), Pensamiento en el corto plazo (CP) y Rigidez cognitiva (RC) y el test de personalidad de Luscher, así como también todos los datos demográficos y el mismo test de personalidad. Sin embargo, ninguno de los procesos aplicados devolvió correlaciones de un R^2 significativo, por lo que no se puede considerar como válida ninguna regresión. Aun así, a continuación, se detallan las dos correlaciones que obtuvieron los valores R^2 más elevados (para un detalle de los demás gráficos se puede referir al anexo).

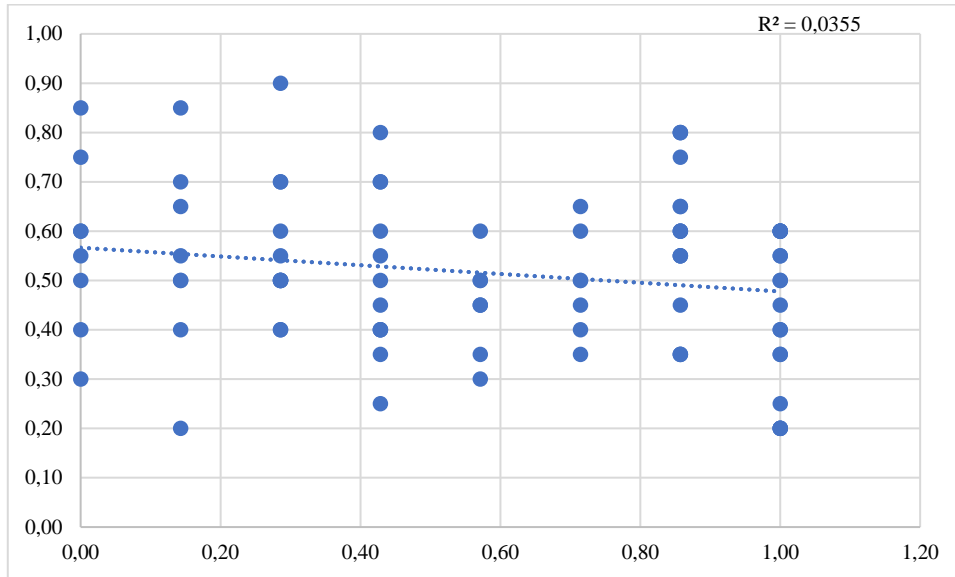
4.3.1 Test de personalidad de Luscher y el instrumento RTC

Este análisis correlacional es entre el color amarillo y la variable búsqueda de la rutina (BR), obteniendo este resultado como el más alto de las treinta y dos correlaciones realizadas, siendo su

$R^2 = 0,03$, dando como resultado que no existe correlación entre las dimensiones presentadas y el test de personalidad de los colores de Luscher.

Ilustración 7

Correlación entre la personalidad y las dimensiones del instrumento RTC



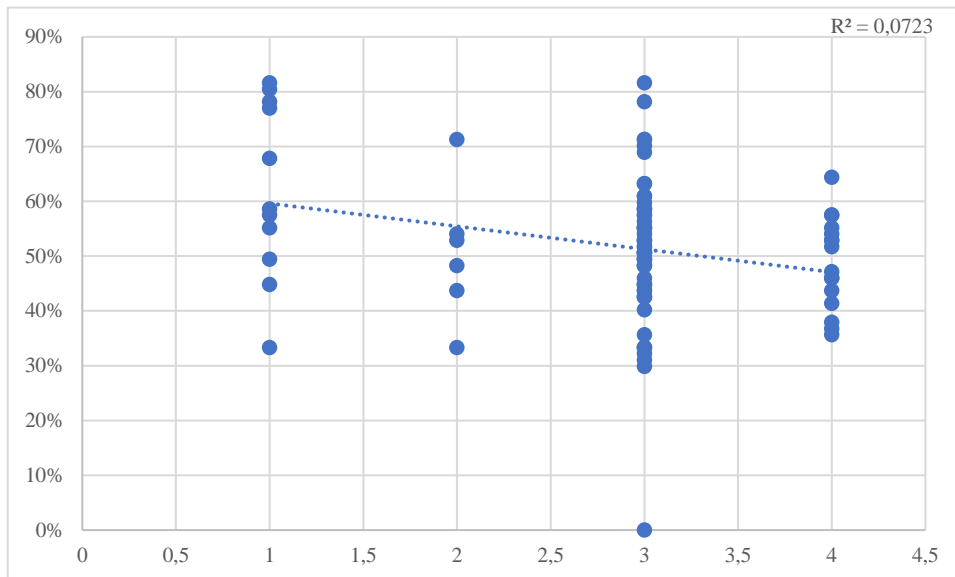
Nota: La figura muestra que no existe correlación en las variables

4.3.2 Test de personalidad de Luscher y los datos demográficos

De este análisis se realizaron seis correlacionales, el valor más alto de $R^2=0,07$; perteneciente a la correlación del grado de escolaridad y les teste de la personalidad de Luscher. Así pues, entre las variables mencionadas tampoco existe una correlación.

Ilustración 8

Correlación entre la personalidad y los datos demográficos



Nota: La figura muestra que no existe correlación en las variables

4.4 Resultados cualitativos

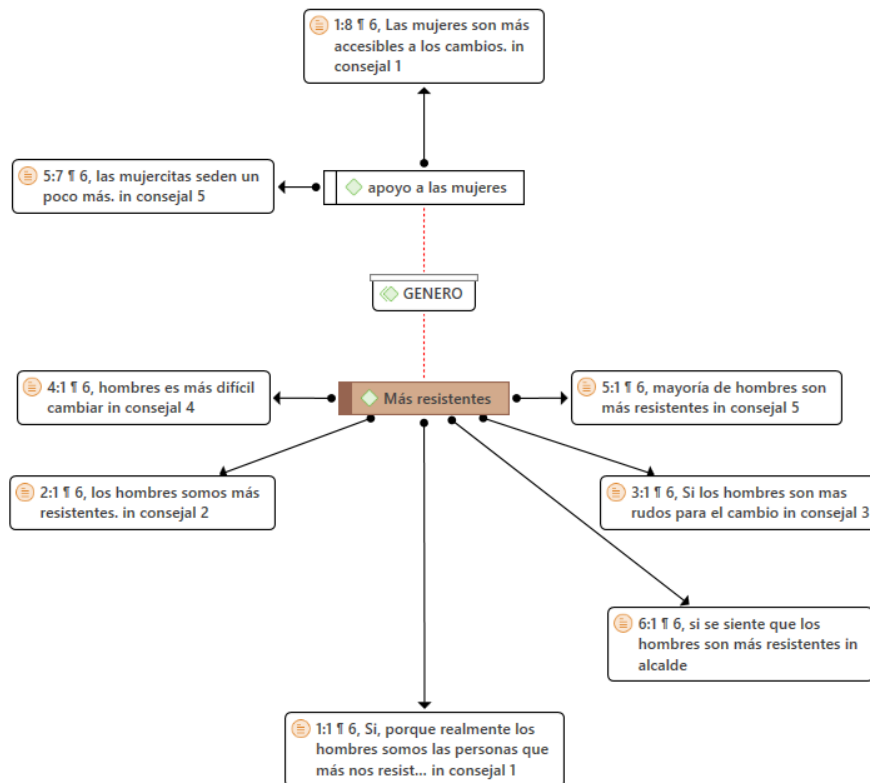
Se realizó el análisis cualitativo de las entrevistas realizadas, mediante la codificación de las frases más relevantes de los entrevistados, el análisis fue realizado en el software atlas ti, obteniendo como resultado las siguientes relaciones cualitativas. Cabe acotar que en las entrevistas los entrevistados se confundieron al mencionar que la resistencia al cambio tiene que ver con el tipo de contrato que poseen los colaboradores.

4.4.1 Género

En este análisis se codificaron varias frases relevantes que tenían que ver con el género masculino es más resistente que el género femenino.

Ilustración 9

Genero

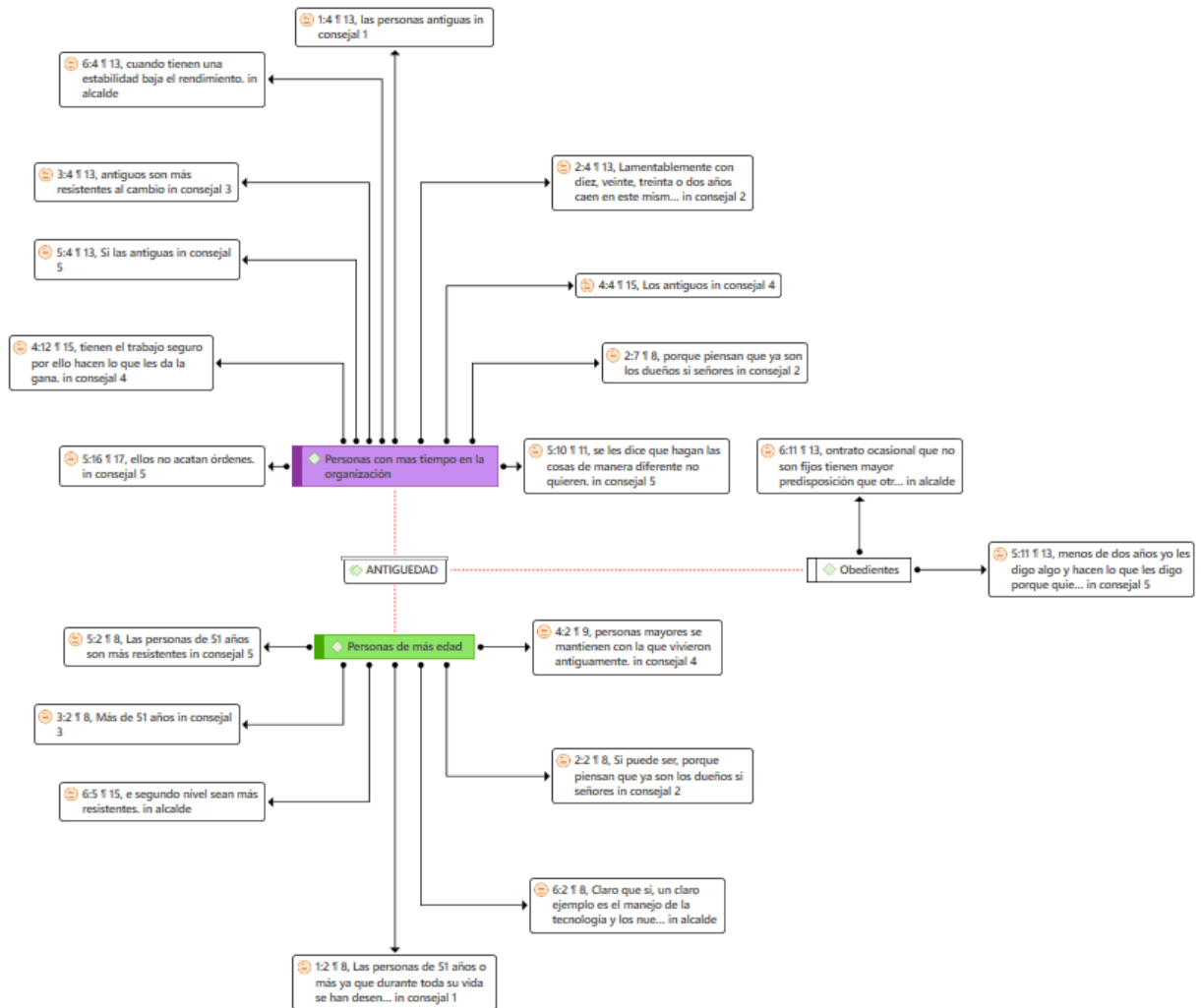


4.4.2 Edad de los colaboradores

Se relizo la codificación de las frases que avalan que las personas mayores de 51 años son más resistentes en comparacion de las personas más jóvenes, así como la estrecha relacion que existe con el tiempo que varios colaboradores se encuentran desempeñando en la organización.

Ilustración 10

Edad más resistencia

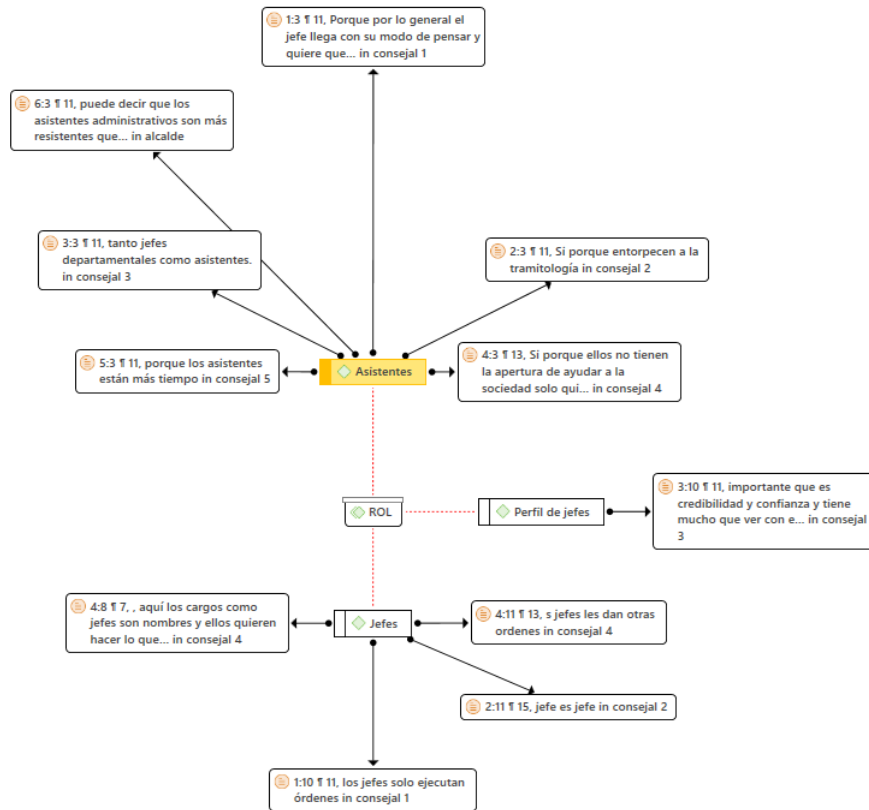


4.4.3 Rol

A continuación, se encuentra la codificación, la cual corrobora que el rol más resiste dentro de la organización son los asistentes.

Ilustración 11

Asistentes

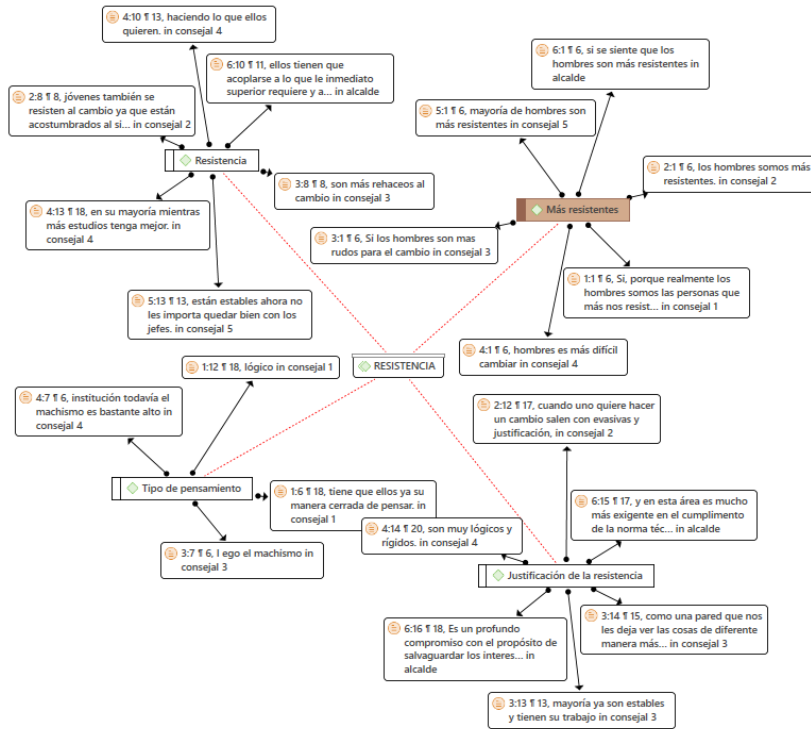


4.4.4 Más resistentes

En este análisis se codificaron las frases que mencionan las características más significativas para que tienen los colaboradores más resistentes, en la más importante se encuentran las personas que trabajan más tiempo en la organización.

Ilustración 12

Colaboradores son más tiempo en la organización

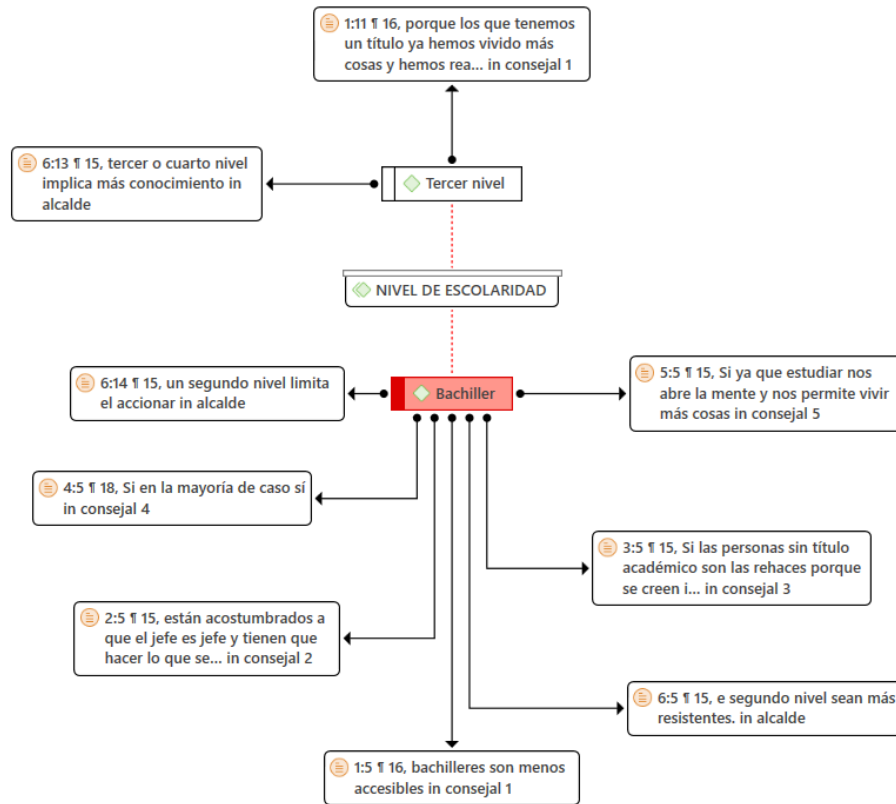


4.4.5 Grado de escolaridad

Se realizó ya codificación de las frases que mencionan lo importante de tener un alto nivel de escolaridad así lo que significa tener un menor grado de escolaridad. En este análisis se puede observar que los entrevistados apoyan a los resultados de los análisis cuantitativos con respecto al grado de escolaridad.

Ilustración 13

Grado de escolaridad

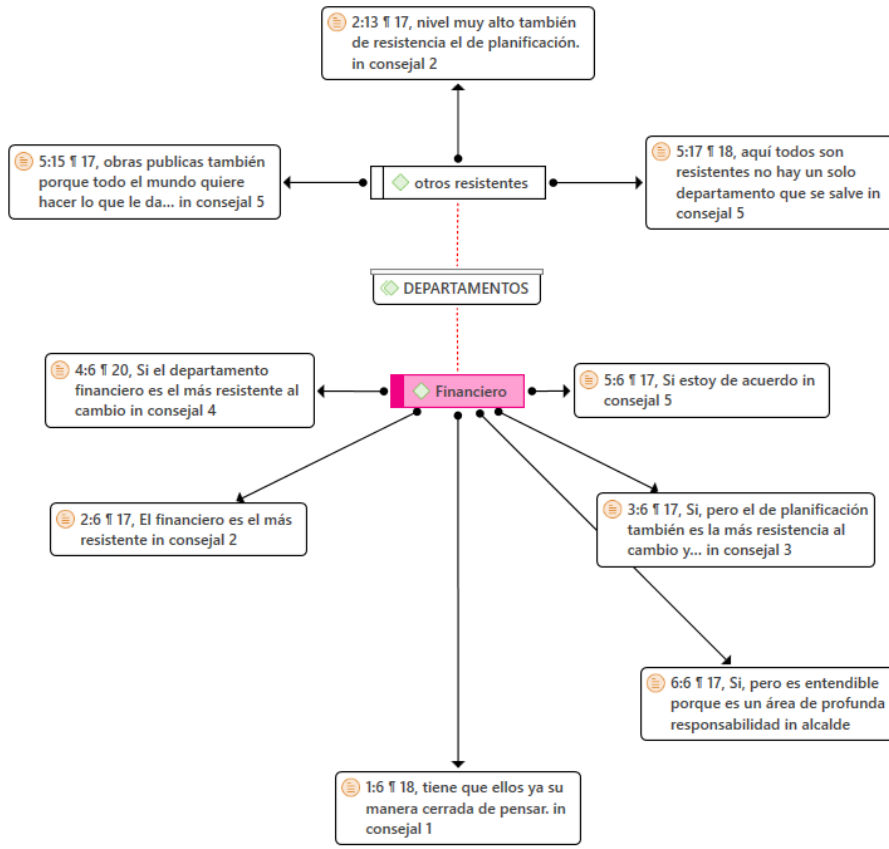


4.4.6 Departamento

Los resultados del análisis cuantitativo arrojaron que el departamento más resistente es el financiero, el mismo que se demostrada a continuación es esta codificación resaltando las frases más importantes que apoyan el resultado.

Ilustración 14

Departamento financiero



4.5 Resultados

Con este análisis estadístico se responde la pregunta de investigación ¿Cuál el perfil de las personas que están generando resistencia organizacional en el sector municipal?; relacionando los datos del test de personalidad de Luscher, los datos demográficos y el instrumento de evaluación a la resistencia al cambio (RTC).

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que, de las noventa personas evaluadas, treinta y ocho se sitúan en el nivel de resistencia de “MUY ALTO”, veinte y dos en “ALTO”, trece en “MEDIO”, siete en “BAJO” y once en “MUY BAJO”.

Por otra parte, de las treinta y dos correlaciones realizadas entre la personalidad frente a las cuatro dimensiones presentadas en el instrumento de resistencia al cambio, se obtuvo el valor más elevado siendo $R^2=0,036$ lo que demuestra que no existe correlación entre dichas variables. Además, se realizó seis correlaciones de los datos demográficos presentados en la tabla 2, obteniendo así el valor más alto de $R^2=0,03$ demostrando que no existe correlación entre dichos datos.

Sin embargo, se pudo estructurar un perfil en base a los datos demográficos de aquellas personas que presentaron un nivel de resistencia al cambio de “muy alto”; en este análisis estadístico se obtuvo que el departamento con más resistencia al cambio fue el de financiero con un 67%; en género fue el masculino con el 46%; en rol desempeñado, los asistentes obtuvieron el porcentaje más alto siendo este el 49%; en cuanto a edad, sobresalen las personas que tienen más de 51 años con un 46%; con respecto al tiempo que laboran en la organización, se encuentran los colaboradores que están menos de dos años laborando en la organización con el 60%; y por último en el grado de escolaridad los bachilleres están en primer lugar con el 64%.

Aunque no existe una correlación entre el test de personalidad de Luscher con los datos demográficos y el instrumento RCT, se pudo observar que los colaboradores con un alto nivel de Resistencia al Cambio, escogieron con mayor frecuencia al color marrón, este color en los primeros lugares se interpreta como como una necesidad de aumentar el bienestar físico y la satisfacción sexual, o liberarse de alguna incomodidad también implica que la persona vive dentro de una atmósfera conflictiva o con muchos problemas que no puede resolver.

Por ultimo las entrevistas realizadas a los cinco concejales y al alcalde de la ciudad validan los resultados encontrados en el análisis cuantitativo de esta investigación.

4.6 Perfil Estructurado

Género: Masculino

El género masculino desde la antropología el hombre ha sido asociado con funciones específicas como: la progenitora (paternidad), la proveedora (patrimonio, sustento familiar) y la protectora (defensa, seguridad), dándole así jerarquía por su género no solo en las estructuras familiares sino también dentro de la sociedad, alimentando así fuertes ideas machistas.

Edad: 51 años o mas

Se considera que las personas de mayor edad están más propensas al estrés, depresión y al miedo de cambiar su vida, supone que la vejez es el momento más vulnerable, las consecuencias que pueden generar el salir de la zona de confort parecen ser muy difíciles de afrontar ya que podrían ser irreversibles, sin que exista la posibilidad de cambiarlos.

Rol en la organización: asistente administrativo

Los asistentes administrativos están encargados de llevar a cabo las tareas administrativas y de la oficina (así como asistir en las tareas diarias de oficina y gestionar las actividades administrativas), a manejar información confidencial, proyectos, seguimientos de datos, atención al público; además son el apoyo de los directores, empleados administrativos y están en contacto con el público.

Tiempo de laborar en la organización: Menos de dos años

Es el tiempo que emplean los colaboradores en el trabajo para cumplir con sus actividades para el bienestar de la institución, toda actividad es remunerada.

Grado de escolaridad: Bachiller

Ser bachiller es una persona que ha aprobado los estudios correspondientes a la secundaria, alcanza los requisitos básicos y necesario para el ingreso a una universidad.

Las carreras académicas universitarias ofrecen una amplia gama de oportunidades tanto profesionales como sociales.

Departamento: Financiero

Un departamento financiero es encargado de la administración de los recursos financieros que utiliza una empresa correspondiente tanto al activo como el pasivo de la organización, Llevar a cabo la selección de las inversiones a realizar de forma que se obtenga la máxima rentabilidad, cumpliendo así los objetivos económicos planteados por la institución.

Color frecuente: Marrón

Las personas asociadas con dicho color se interpretan como una necesidad de aumentar el bienestar físico y la satisfacción sexual, o liberarse de alguna incomodidad también implica que la persona vive dentro de una atmósfera conflictiva o con muchos problemas que no puede resolver.

CAPÍTULO 4

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las organizaciones son sistemas abiertos que tienen una relación bidireccional con el ambiente por lo tanto están en constante intercambio de energía e información, esto implica deben responder a los cambios del nuevo ambiente. Dichos cambios se pueden presentar de diferentes maneras en los colaboradores ya sea de manera positiva como una oportunidad para crecer personal y profesionalmente y negativa como estrés, angustia y el miedo al fracaso. Todo cambio implica modificar ciertas rutinas, hábitos de vida o profesionales, es ahí cuando las personas se pueden negar por miedo o por las dificultades que puede presentar el salir de la zona de confort. En la presente investigación se diseñó un perfil con las características comunes que se encuentra presentes en las personas que más resistencia poseen.

Según los hallazgos de la investigación el género masculino es el que presenta mayor resistencia al cambio similar a lo que propone Bonino (2004) donde argumenta desde estudios antropológicos que los hombres han ocupado un lugar privilegiado no solo dentro de la familia sino de la sociedad en general, por lo que se han colocado en una postura superior frente al rol de las mujeres, los únicos cambios masculinos posibles son los que se piensan en relación a situaciones en beneficio de los varones mismos, sin embargo el salir de su zona de confort y cambiar hábitos pre establecidos les genera miedo al fracaso y por lo tanto esto conlleva a una elevada resistencia al cambio.

Cornachione, (2006) menciona que las personas que tienen más edad son propensas al estrés y a la depresión, tienen un reconocimiento y apreciación personal de las metas y las habilidades para tomar decisiones y mantener sus valores, poseen un conjunto de propósitos personales, le temen al cambio ya que una decisión mal tomada puede ser irreversible y no tener el tiempo para cambiar, aseverando lo que menciona Cornachione la esta investigación refleja que más personas que tiene más edad son las que más resistencia al cambio poseen.

La resistencia surge ante cambios en los puestos y métodos de trabajo Agócs, (1997), siendo prácticamente inevitable cuando estos afectan a elementos clave de la organización Illia, (2009). La decisión final del empleado de resistirse o aceptar el cambio propuesto se sostiene en las

reflexiones que este realiza, que le provocan emociones hacia dicho cambio y le conducen a actuar en consecuencia (Hornung & Rousseau, (2007) por lo tanto, en esta investigación el rol más resistente al cambio son los asistentes, pero este puede variar dependiendo de la organización, (Espinoza, 2022) alcalde de la ciudad, respalda a los hallazgos de la investigación mencionando que los asistentes son más resistentes ya que estos tienen más tiempo colaborando en la organización y están acostumbrados a llevar las cosas a su manera mientras que en comparación con los jefes departamentos estos llegan con nuevas ideas y pensamientos para implementar nuevos sistemas de trabajo, lo que direcciona a la instrucción a un notable cambio.

Además, se considera a la personalidad como una de los factores importantes para la resistencia al cambio en el caso de la investigación señala que el tipo de personalidad más resistente al cambio son las personas escogieron en primer lugar el color marrón, este tipo de personas se caracterizan por tener l necesidad de aumentar el bienestar físico y la satisfacción sexual, o liberarse de alguna incomodidad, además implica que la persona vive dentro de una atmósfera conflictiva o con muchos problemas que no puede resolver, de acuerdo con (Oreg, Resistance to change: Developing an individual differences measure., 2003) Las personalidades con rasgos neuróticos, con un bajo locus de control interno y con una escasa tolerancia a la ambigüedad son más resistentes al cambio.

Conclusión

Concluimos que las personas que poseen el segundo nivel de escolaridad son más resistentes al cambio, consideramos importante señalar que si bien la universidad es un espacio de formación profesional, también influye mucho en lo social y en lo personal ya que permite adquirir nuevos conocimientos y experiencias desarrollando habilidades y competencias claves para ingresar al mundo laboral, los estudiantes se relacionan con diferentes personas lo cual les permite un desarrollo social y personal más amplio que aquellas personas que solo poseen el segundo nivel, lo que eleva el porcentaje de resistencia al cambio.

Los hallazgos de la investigación me permiten concluir que la resistencia al cambio de cada persona va a depender del género, edad; rol en la organización; el tiempo que se encuentra laborando; el grado de escolaridad y la personalidad, estos factores pueden los más representativos para identificar el perfil de las personas resistente al cambio.

Recomendaciones:

En la actualidad se viven cambios que ameritan adaptaciones inmediatas como que las actualizaciones digitales, de los sistemas de gestión, métodos de trabajo, estudio, entre otros, en necesario entonces utilizar planes de sensibilización para procesos de cambio para mitigar las amenazas vinculadas con el miedo la angustia que se vuelven estímulos para evitar adaptarse al cambio organizacional. Recomendamos además utilizar modelos cognitivos que les permitan a las personas visualizar al cambio como un aliado tanto en la vida profesional como personal.

REFERENCIAS

- Agócs, C. (Junio de 1997). *Institutional resistance to organizational change: denial, inaction and repression*. Obtenido de Journal of Behavioral Economics, : [https://www.researchgate.net/publication/226492043 Institutionalized Resistance to Organizational Change Denial Inaction and Repression](https://www.researchgate.net/publication/226492043_Institutionalized_Resistance_to_Organizational_Change_Denial_Inaction_and_Repression)
- Alfonso, G. C. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*.
- Alfonso, R. D., Maritza, H. T., Puig, H. A., y Regla, S. H. (2008). *Diagnostico para la gestion del proceso de cambio integrado*. Obtenido de .
- Arce, G., y Malvas, Y. (2014). *El Clima organizaiconal y las relaciones interpersonales en la I.E Manuel Gonzales Prada de Huari* . Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce Malvas tesis maestría 2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestría_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonino, L. (2004). *Obstáculos y resistencias masculinas al comportamiento igualitario. Una mirada provisoria a lo intra e intersubjetivo* . Obtenido de [http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material masculinidades 0520.pdf](http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0520.pdf)
- Cornachione, M. (2006). *Psicología del desarrollo. Vejez: Aspectos biológicos, psicológicos y sociales*. Córdoba: Brujas. Obtenido de <https://books.google.com.sv/books?id=tpVnRsRBl0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cueli, J. (2008). *Teorias de la personalidad*. Obtenido de <https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/09/texto-teorc3adas-de-la-personalidad-cueli-reidl-mrtc3ad-lartigue-michaca1.pdf>
- Espinoza, G. (11 de Noviembre de 2022). Perfil de las personas resistentes al cambio organizacional. (A. Solorrzano, Entrevistador)

Fuentes, E. C. (Febrero de 2009). *LA EXPRESIÓN EMOCIONAL DE UN GRUPO DE NIÑOS EVALUADOS*
A. Obtenido de

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/16900/1/13%20T%20%281562%29.pdf>

Graziela, S. T. (21 de Octubre de 2019). *Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias.* Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300016

Hornung, S., y Rousseau, D. M. (Diciembre de 2007). Active on the Job—Proactive in Change: How Autonomy at Work Contributes to Employee Support for Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/0021886307307555>

Illia, L. (21 de Diciembre de 2009). Exploring How to Diagnose Members' Concerns About Changes in Core Elements of Organizations. *Obtenido de SAGE Journals Home*: <https://doi.org/10.1177/0021886309346142>

Jorge Salgado Roa, F. L. (2018). *Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros.*

Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472018000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Linares, X. M., Pérez, A. M., & Victoria, I. P. (Septiembre de 2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional.*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412013000300014

López, M., Restrepo, L., & López, G. (1 de Abril de 2013). *Resistencia al cambio en las organizaciones modernas.*

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022.pdf>

Marshak, R. J. (2007). *Cambio Organizacional*. España : Ediciones Deusto.

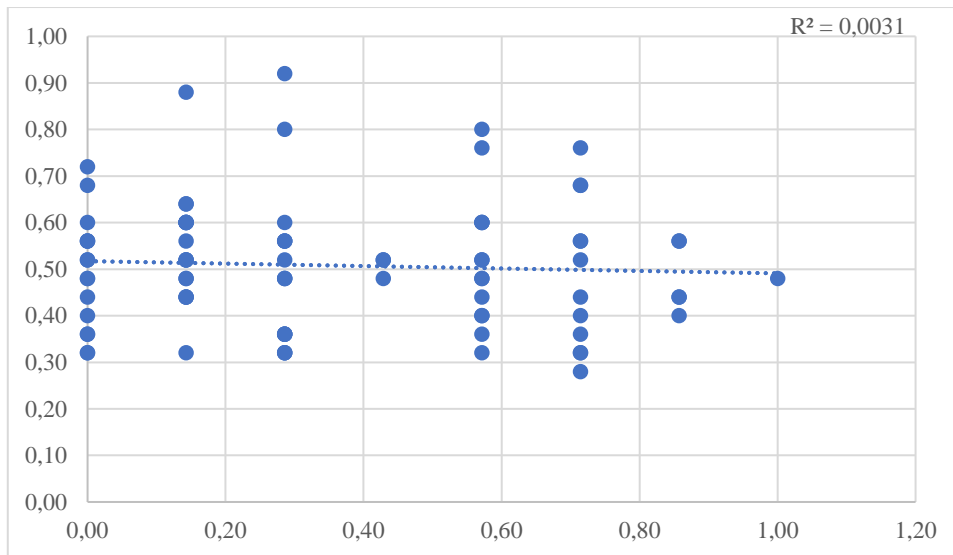
- Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). *Estudios Gerenciales*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100088&lang=es
- Moreno, A. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio*.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2722/TESIS_Ana%20Emperatriz%20Moreno%20Trejo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Navarrete, Z. (Septiembre de 2013). *La universidad como espacio de formación profesional y constructora de identidades*.
<https://www.redalyc.org/pdf/373/37331246003.pdf>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 680-693.
- Oreg, S. (2003). *Resistance to change: Developing an individual differences measure*. Obtenido de Journal of Applied Psychology. <https://psycnet.apa.org/record/2003-99635-011>
- Rubiano, G., & Vesga Rodriguez, T. d. (2020). *Engagement y cambio organizaiconal*. [Tesis de grado no publicada]. Universidad Católica de Colombia.
- Santiago, R. T. (Mayo de 2013). *Análisis psicométrico de una prueba prototipo de personalidad coop-a (cuestionario ocupacional pentafactorial de la personalidad) para la población ecuatoriana* [Tesis de grado no publicada]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

ANEXOS

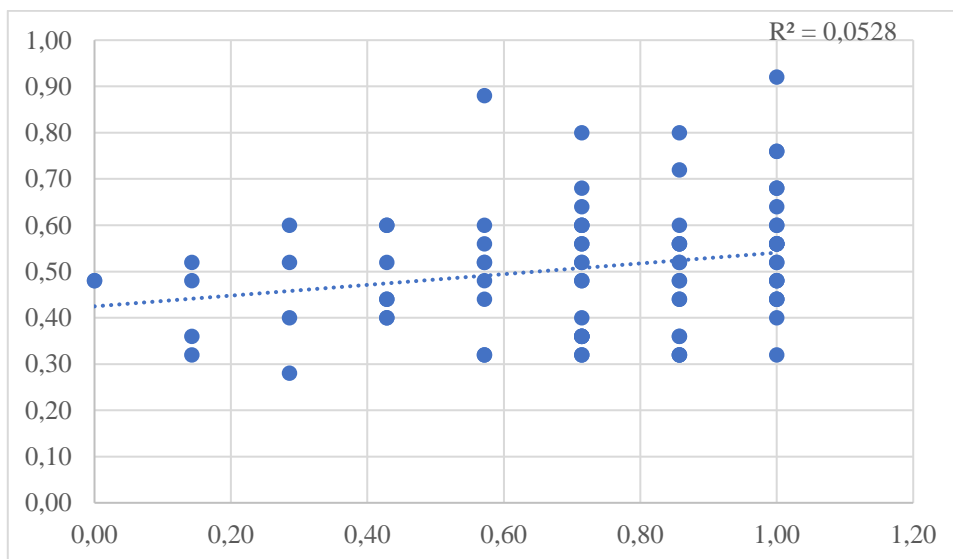
ANEXO 1: ANÁLISIS ESTADÍSTICOS-CORRELACIONALES

1.1 Primera dimensión: Búsqueda de la rutina (BR) y las diferentes personalidades

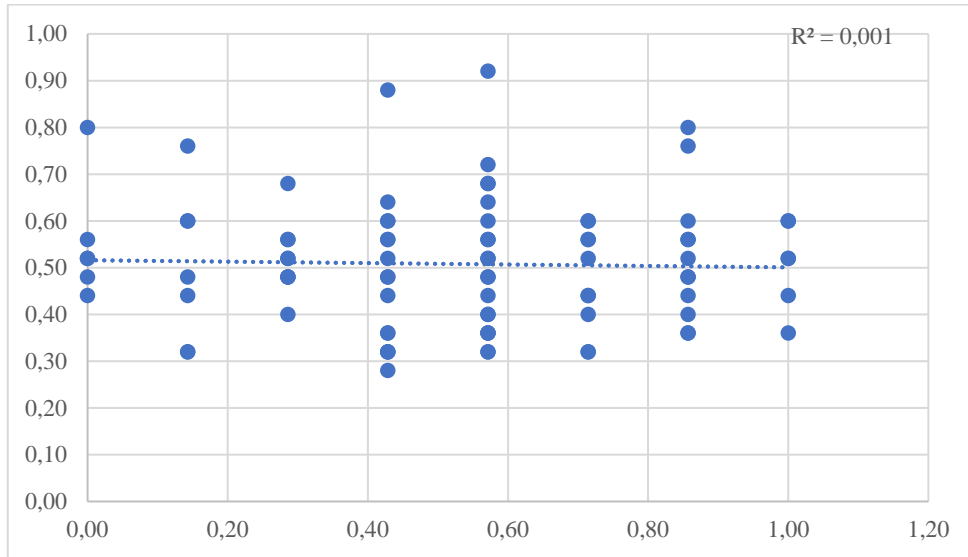
Búsqueda de la rutina (BR) y color gris



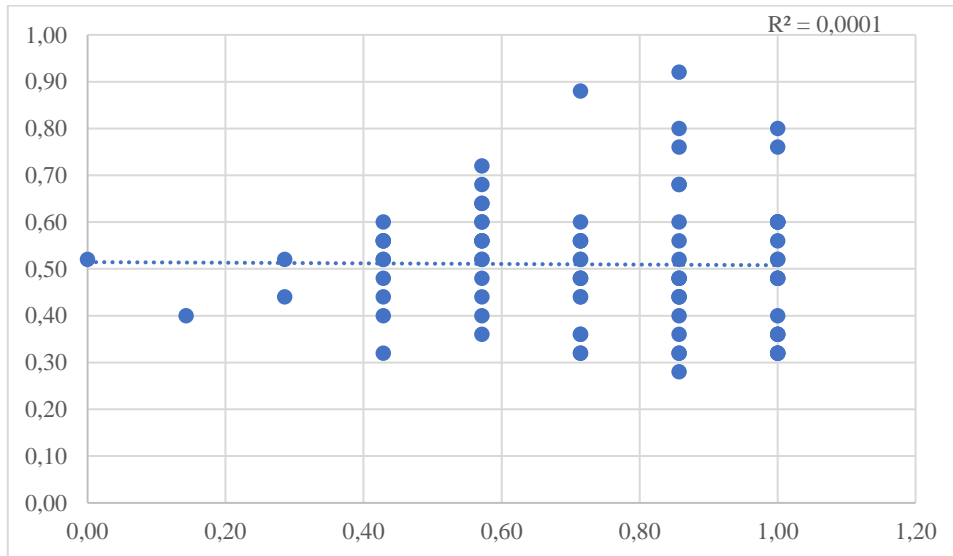
Búsqueda de la rutina (BR) y color azul



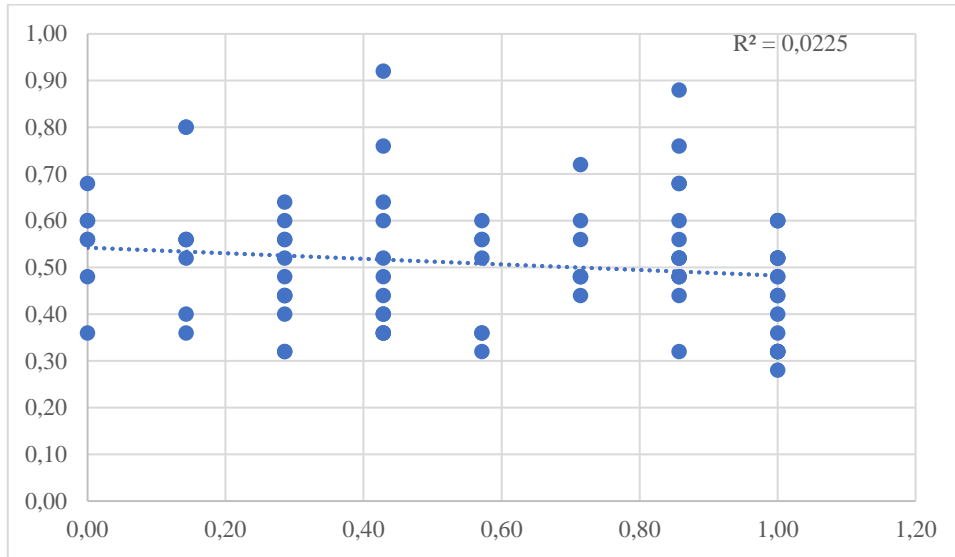
Búsqueda de la rutina (BR) y color verde



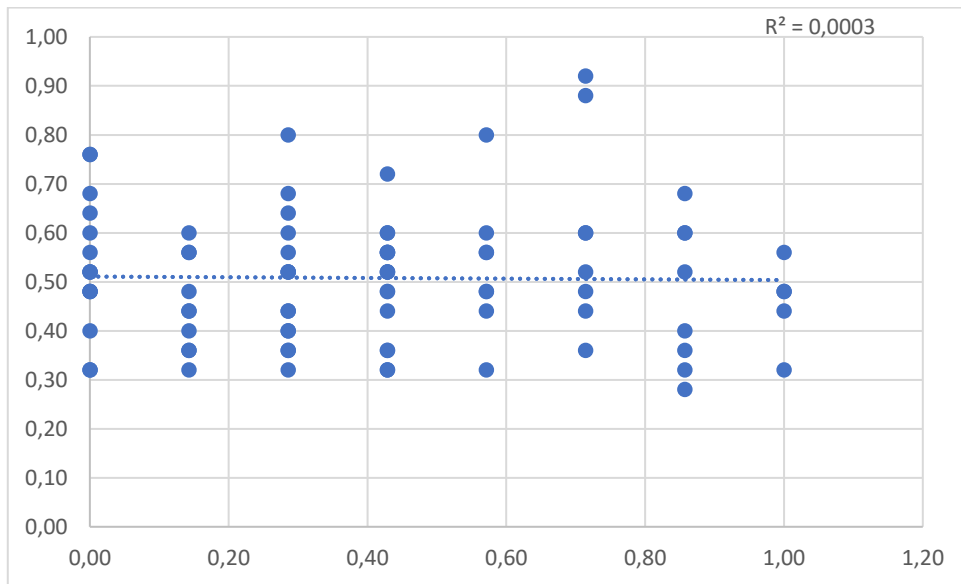
Búsqueda de la rutina (BR) y color rojo



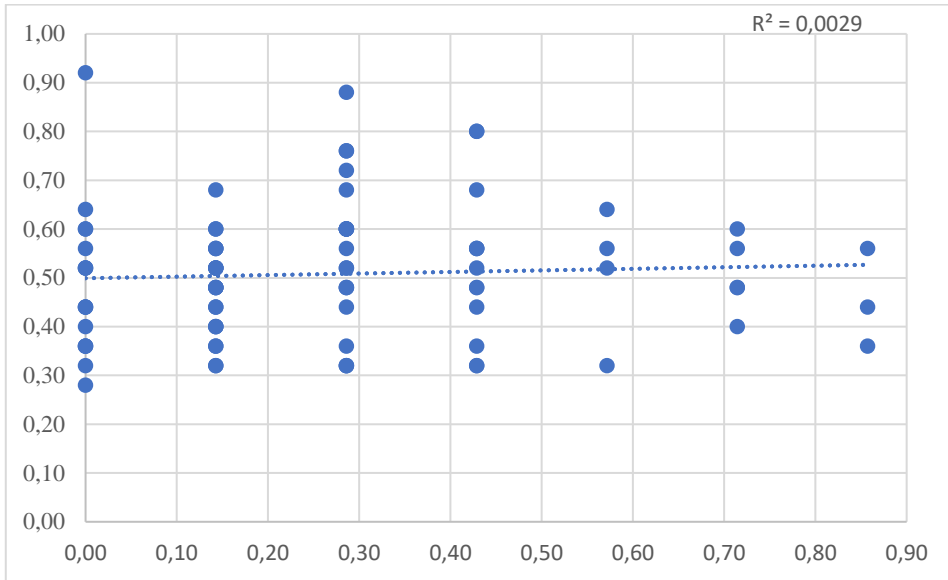
Búsqueda de la rutina (BR) y color amarillo



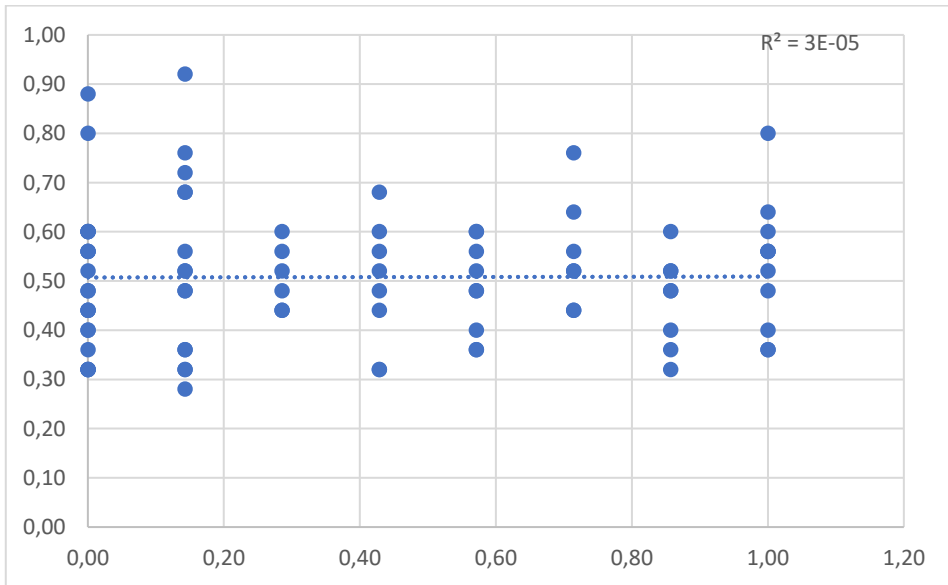
Búsqueda de la rutina (BR) y color violeta



Búsqueda de la rutina (BR) y color marrón

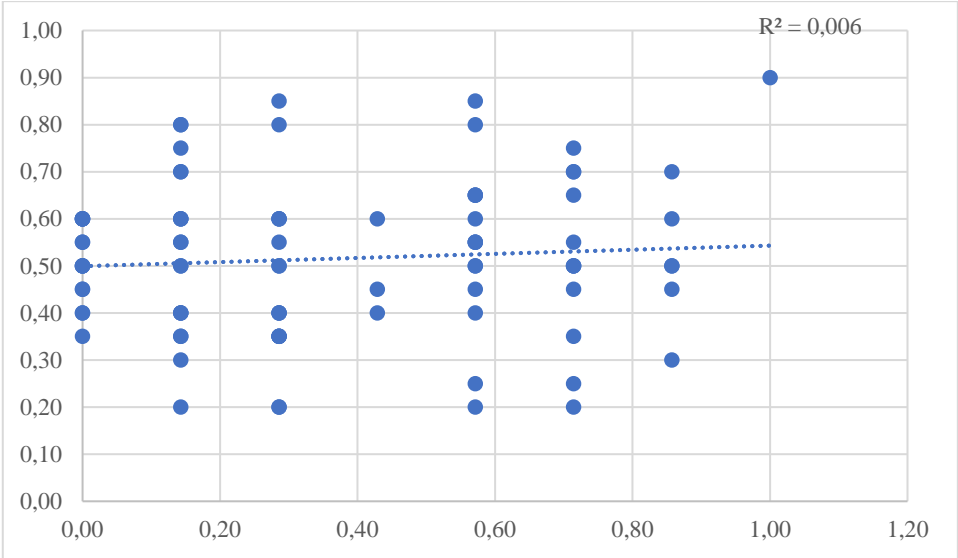


Búsqueda de la rutina (BR) y color negro

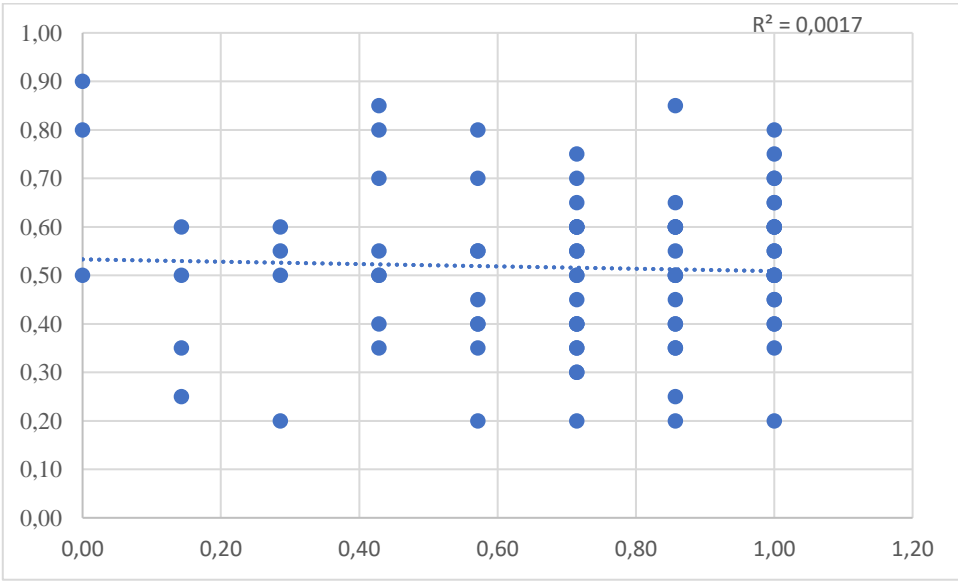


1.2 Segunda dimensión: Reacción emocional (RE) y las diferentes personalidades

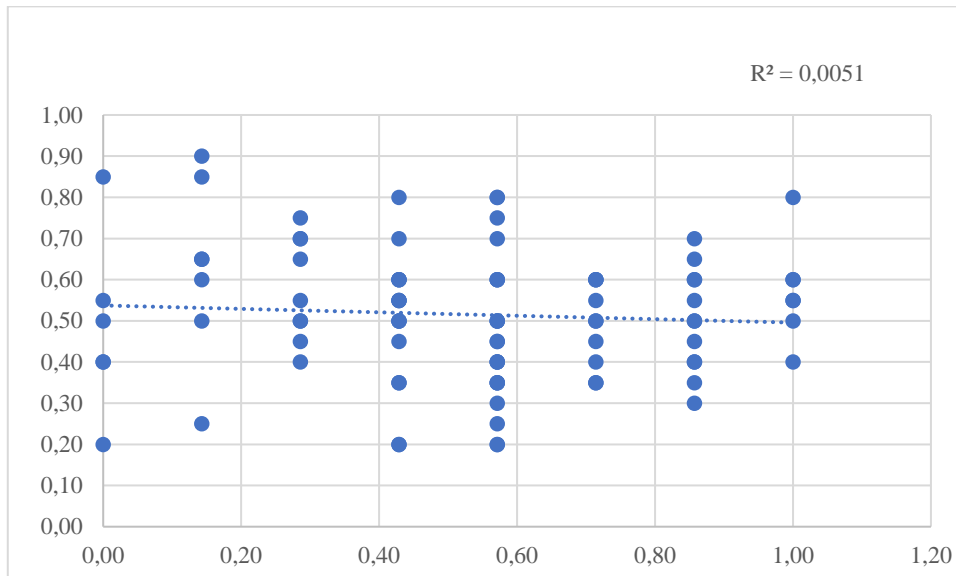
Reacción emocional (RE) y color gris



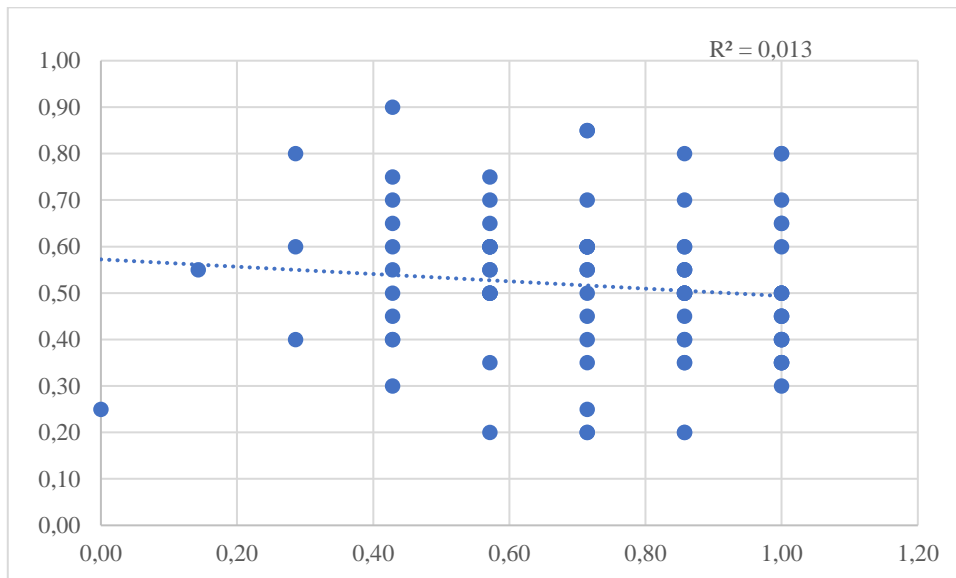
Reacción emocional (RE) y color azul



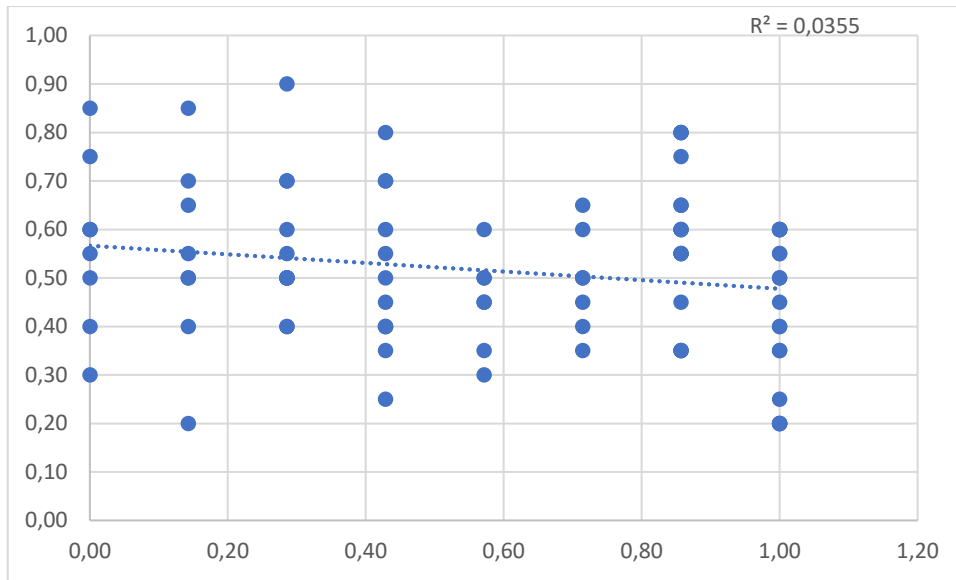
Reacción emocional (RE) y color verde



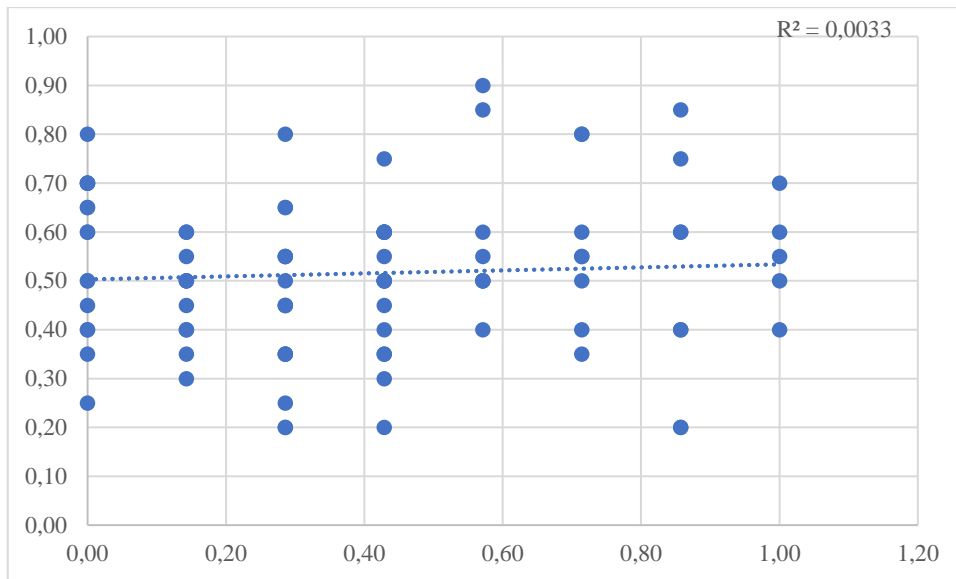
Reacción emocional (RE) y color rojo



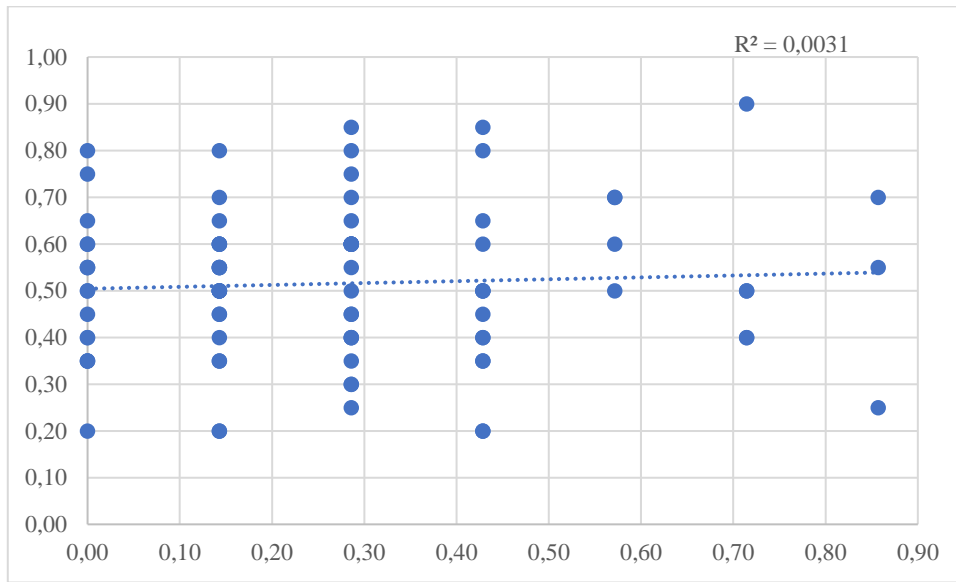
Reacción emocional (RE) y color amarillo



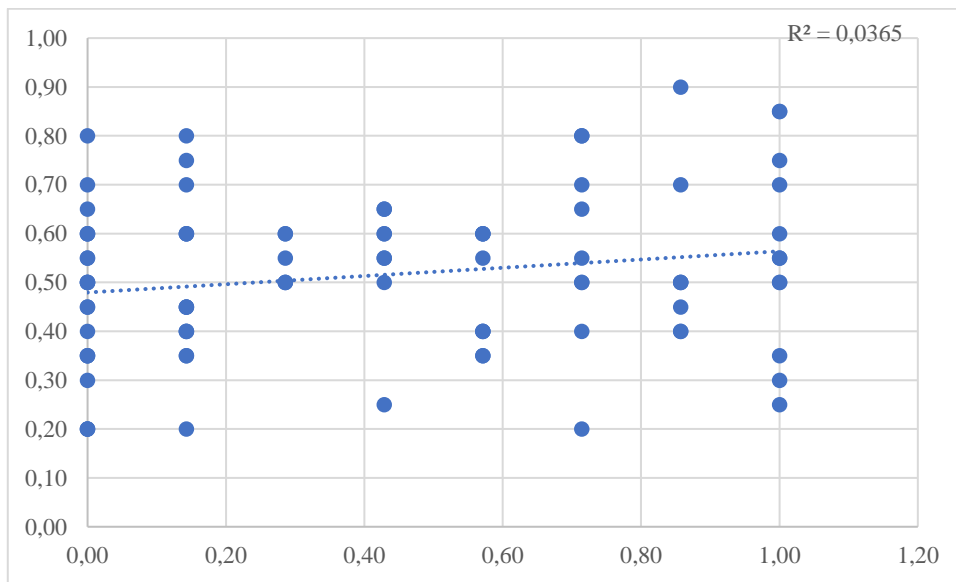
Reacción emocional (RE) y color violeta



Reacción emocional (RE) y color marrón

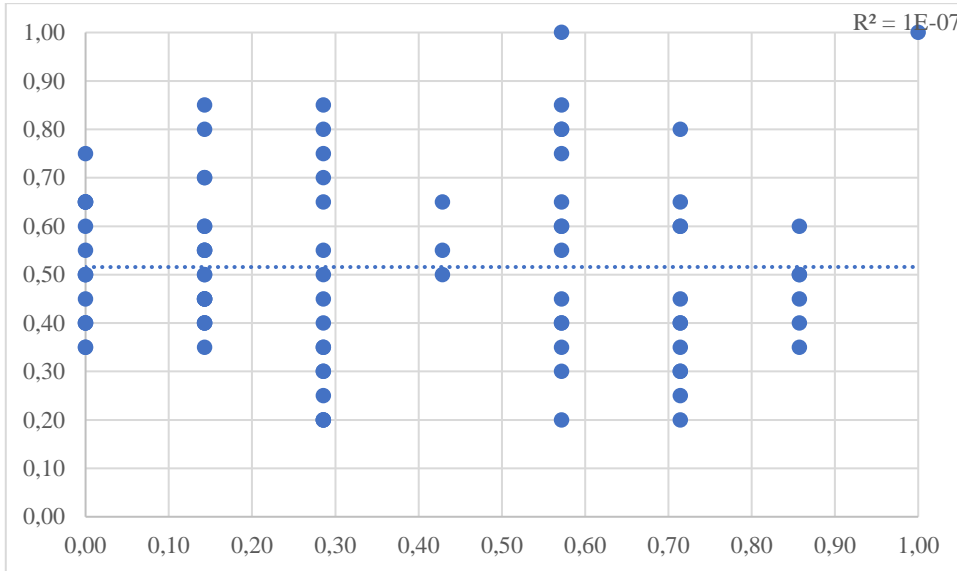


Reacción emocional (RE) y color negro

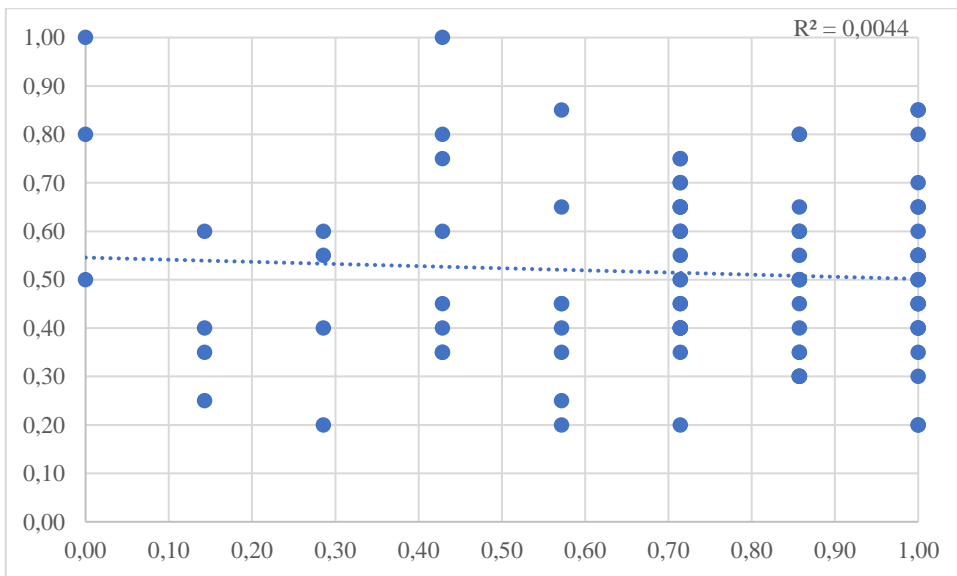


1.3 Tercera dimensión: Pensamiento a corto plazo (CP) y las diferentes personalidades.

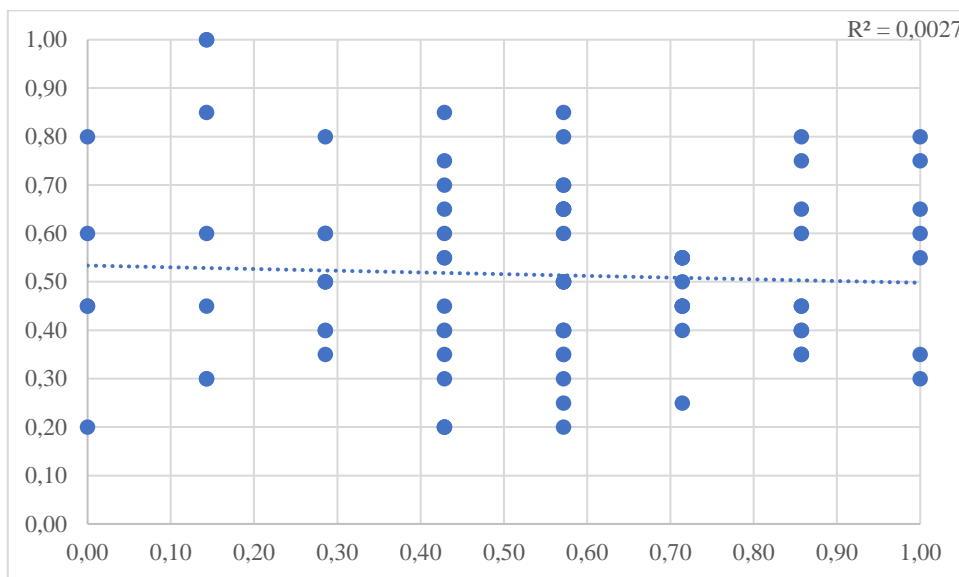
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color gris



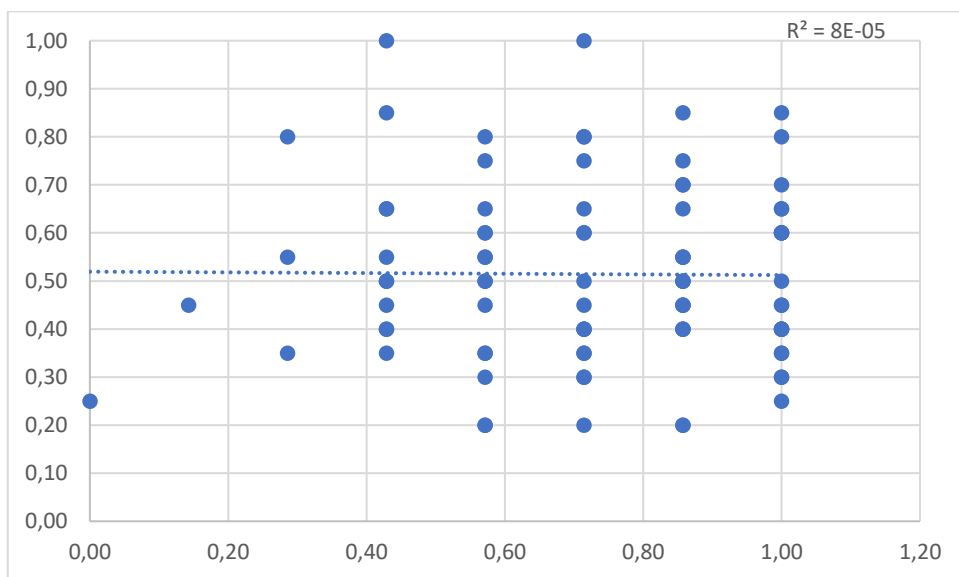
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color azul



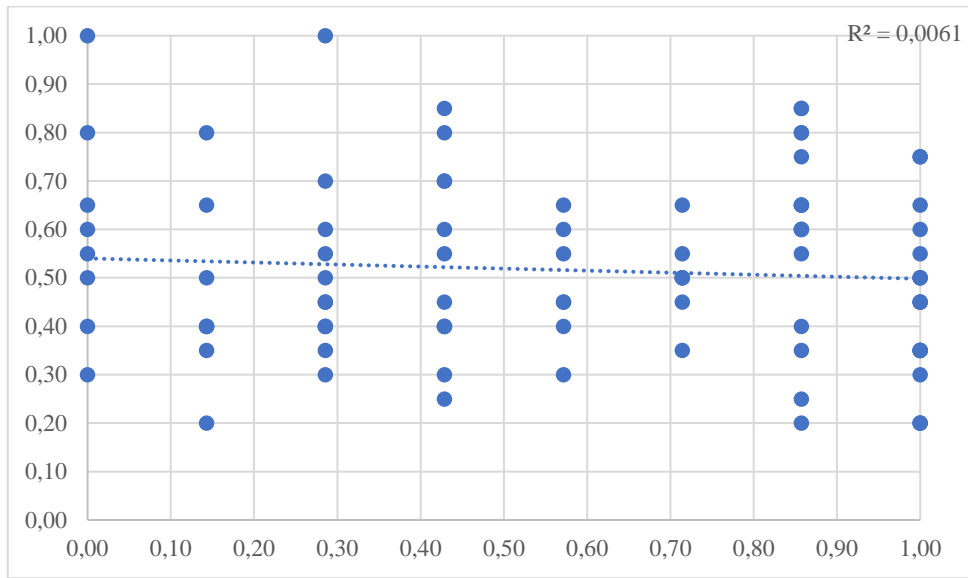
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color verde



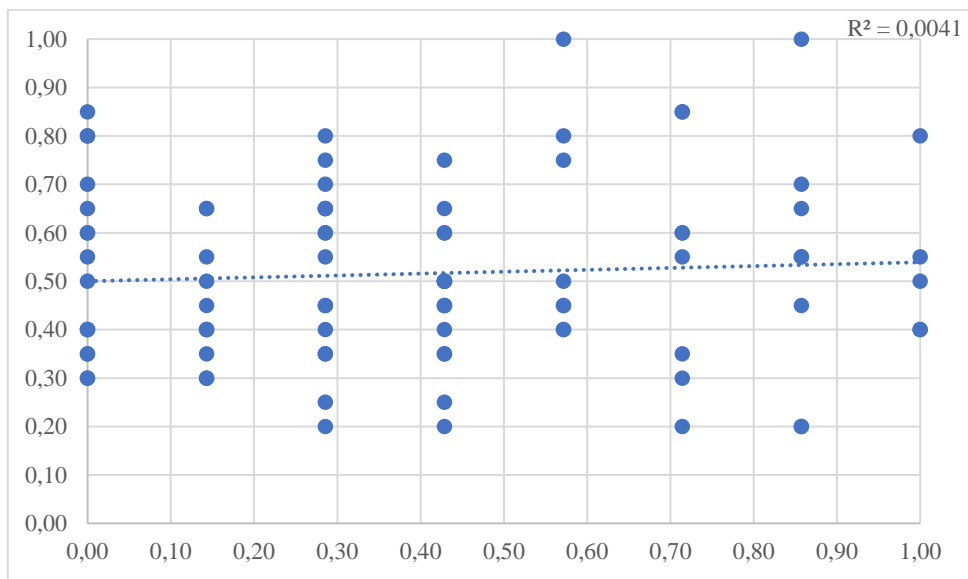
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color rojo



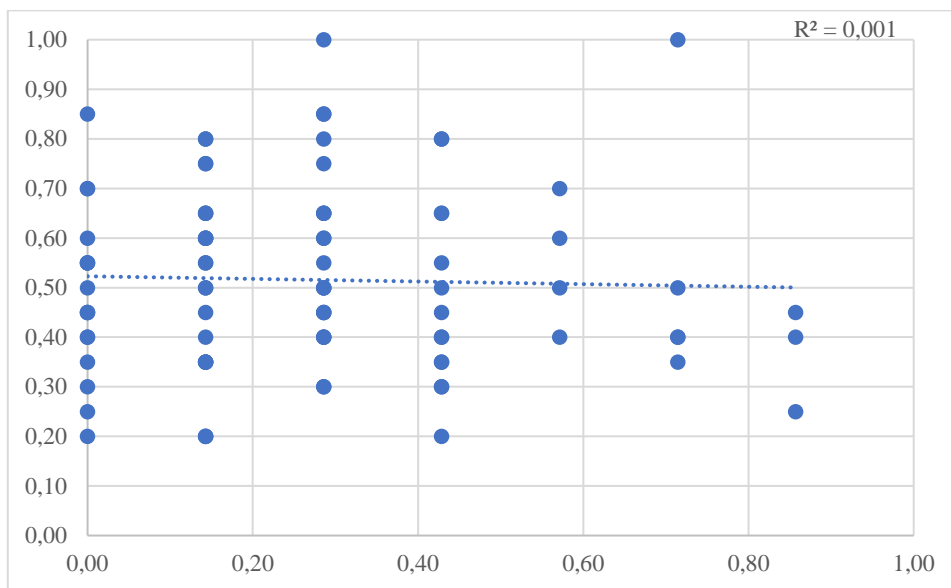
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color amarillo



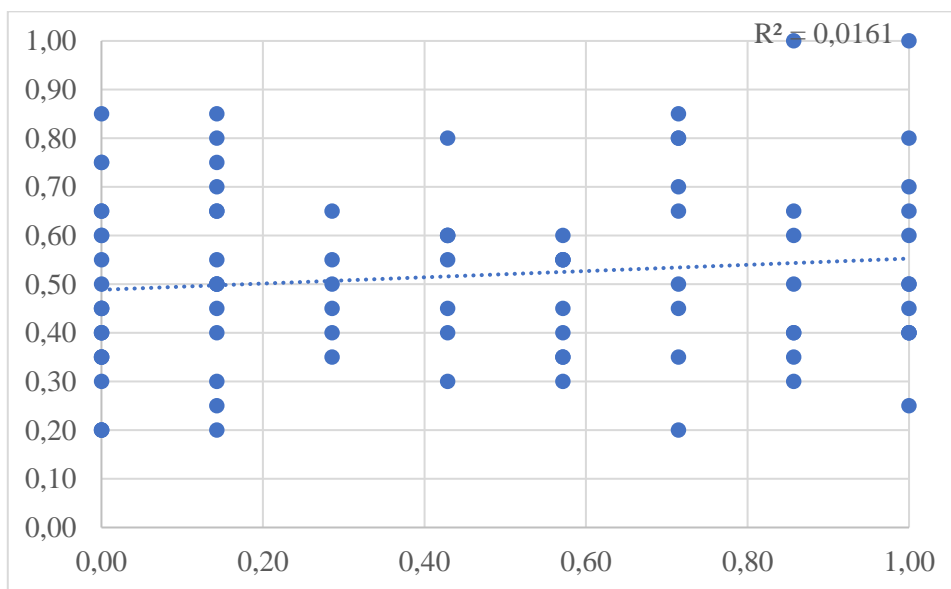
Pensamiento a corto plazo (CP) y el color violeta



Pensamiento a corto plazo (CP) y el color marrón

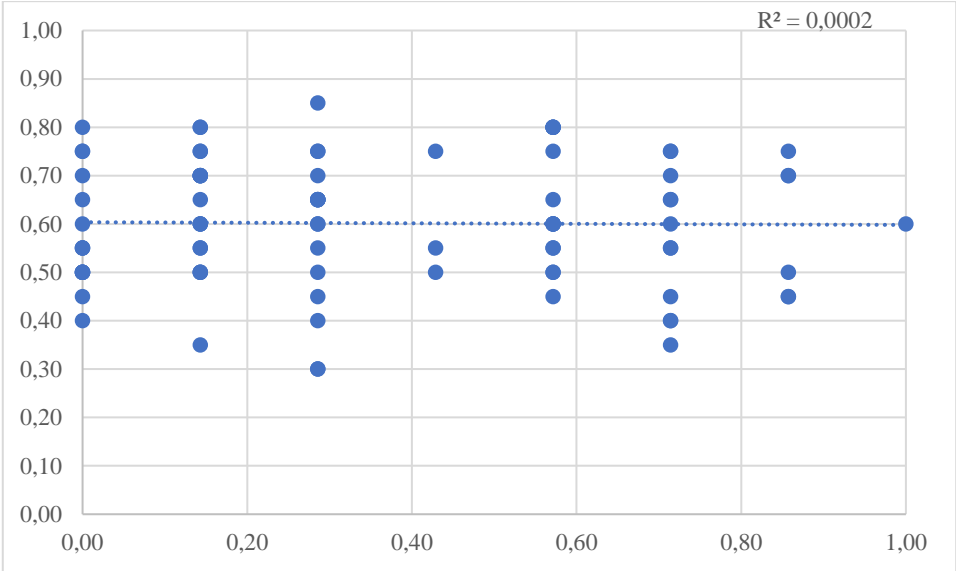


Pensamiento a corto plazo (CP) y el color negro

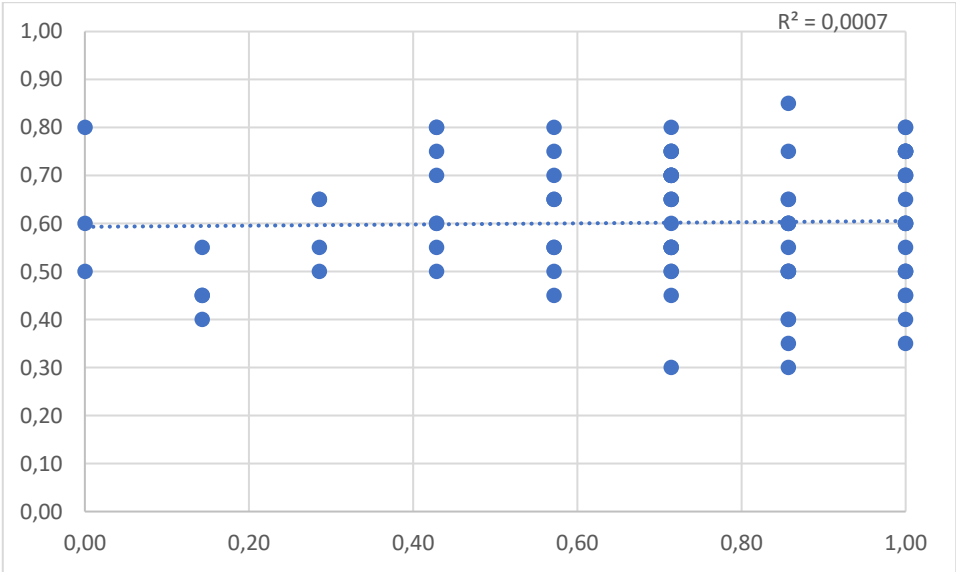


1.4 Cuarta dimensión: Rigidez cognitiva (RC) y las diferentes personalidades.

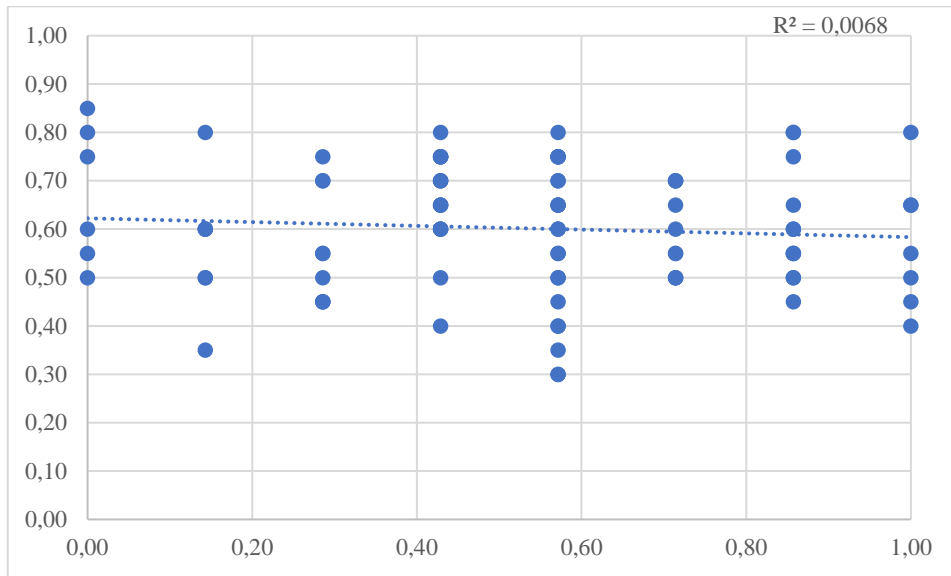
Rigidez cognitiva (RC) y el color gris



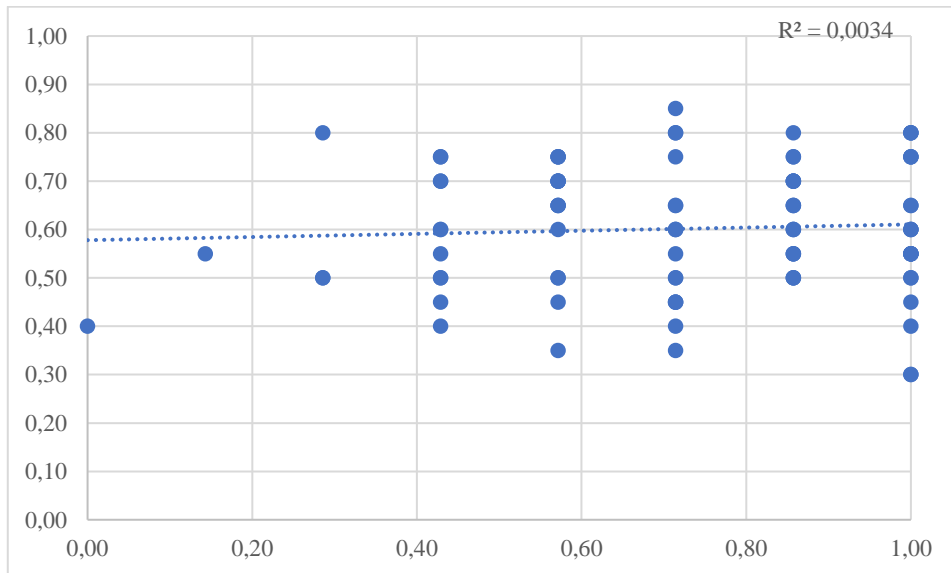
Rigidez cognitiva (RC) y el color azul



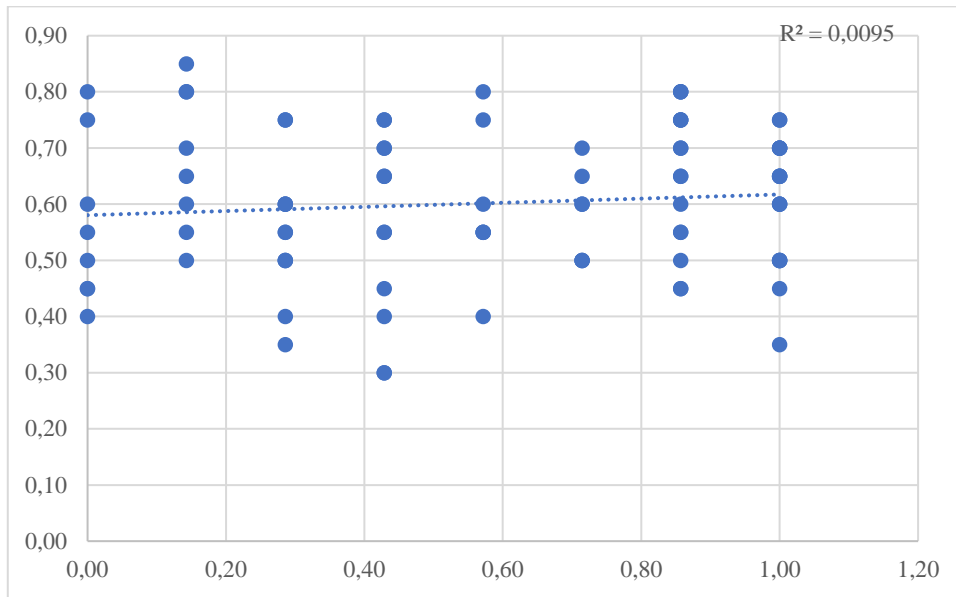
Rigidez cognitiva (RC) y el color verde



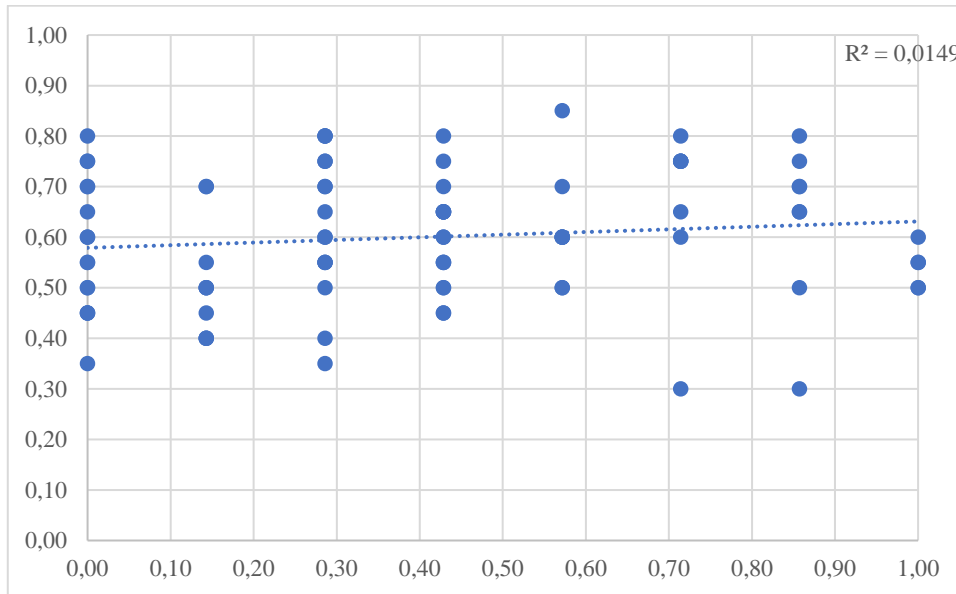
Rigidez cognitiva (RC) y el color rojo



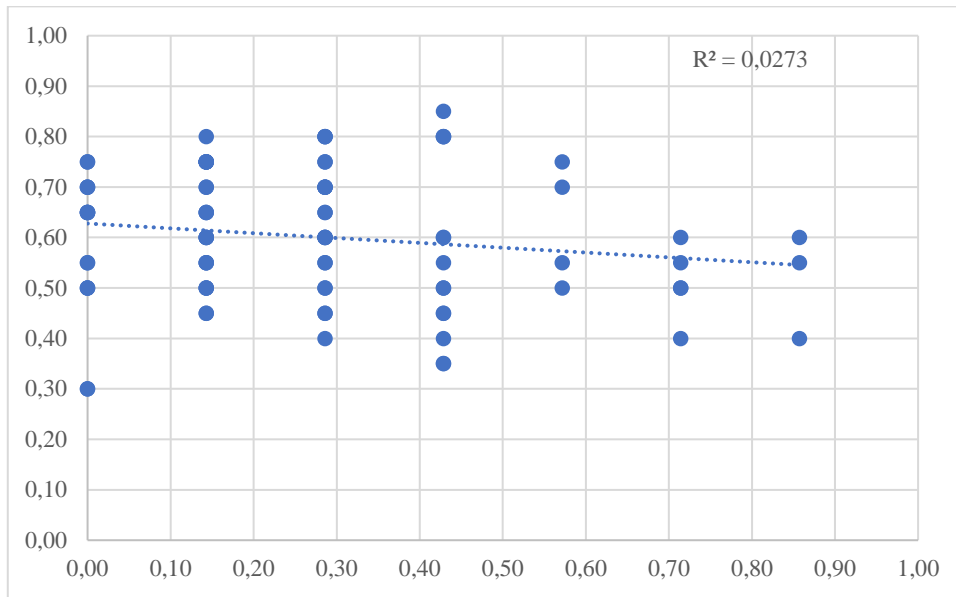
Rigidez cognitiva (RC) y el color amarillo



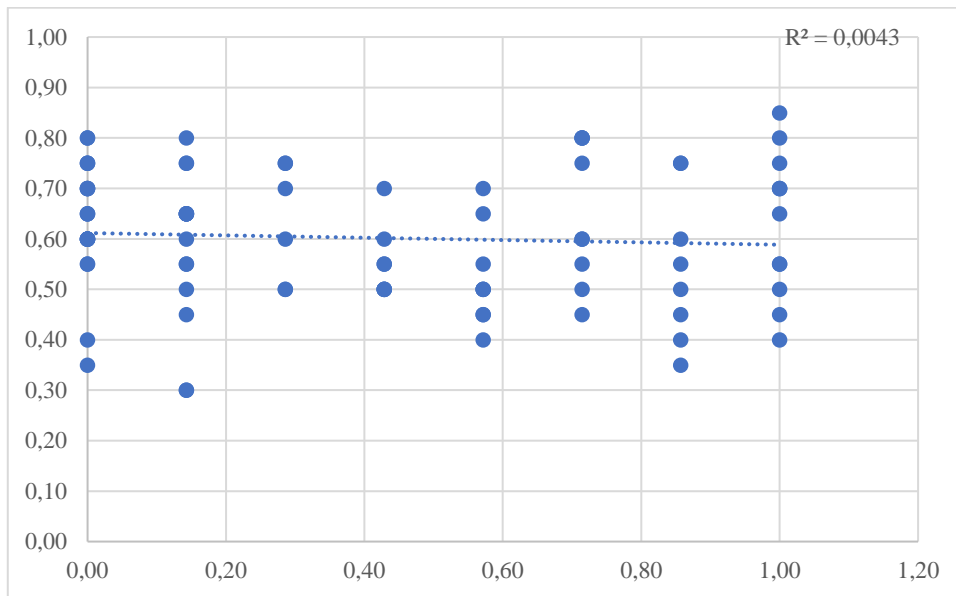
Rigidez cognitiva (RC) y el color violeta



Rigidez cognitiva (RC) y el color marrón

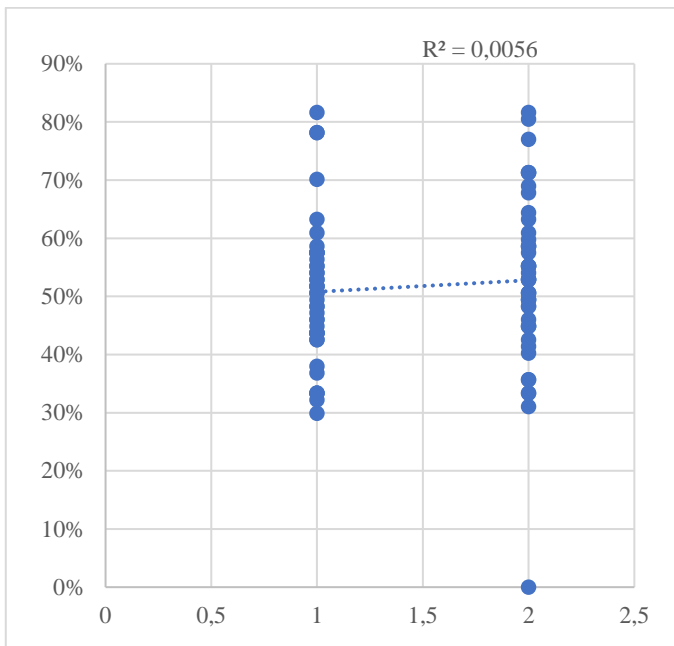


Rigidez cognitiva (RC) y el color negro

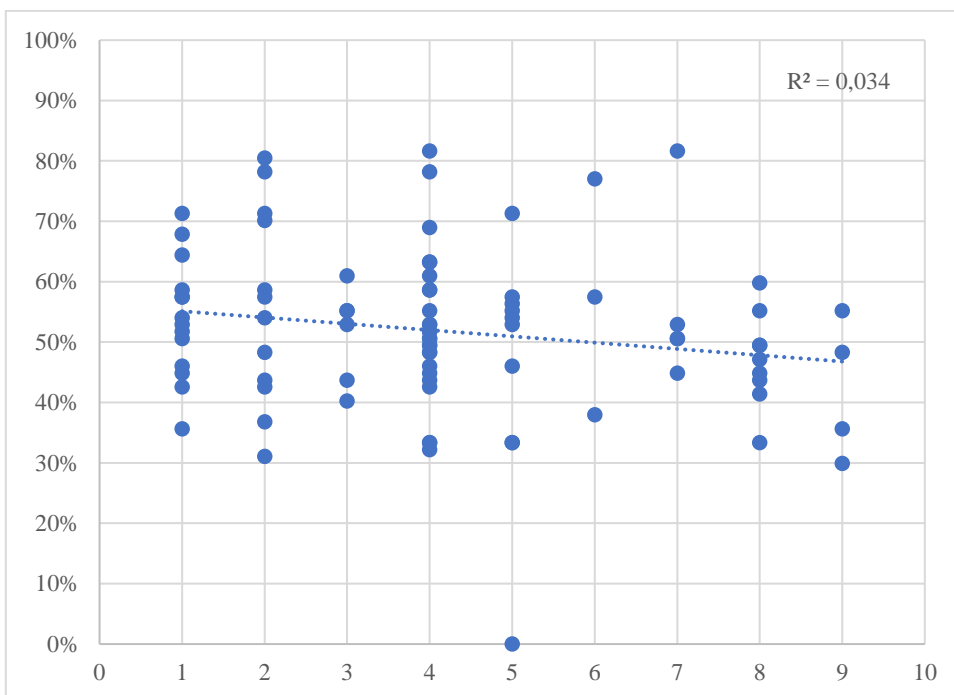


1.5 Test de personalidad de Luscher y los datos demográficos

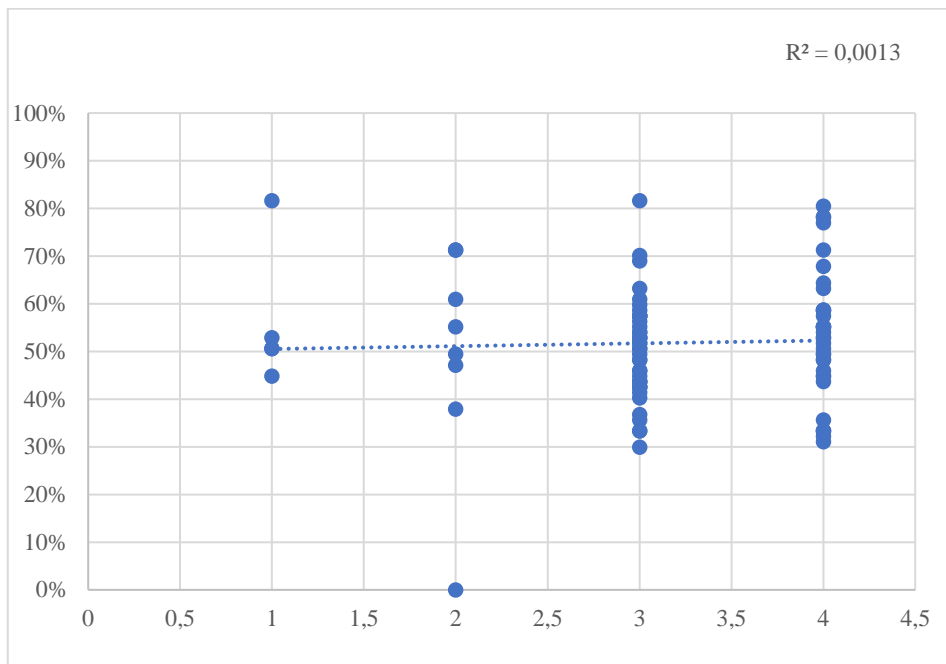
Género y el test de personalidad de Luscher



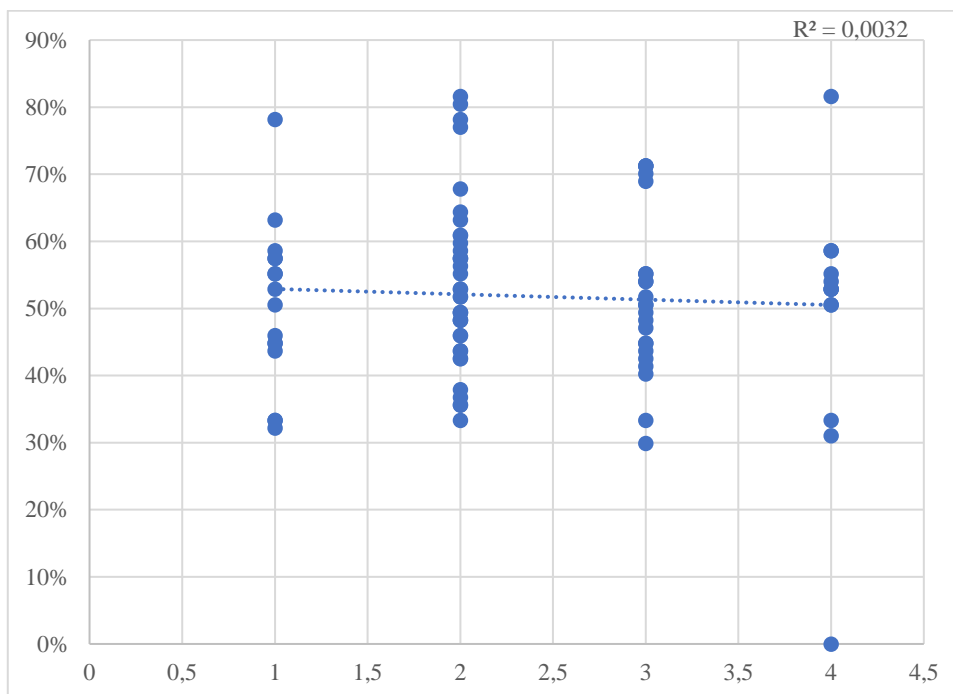
Departamento y el test de personalidad de Luscher



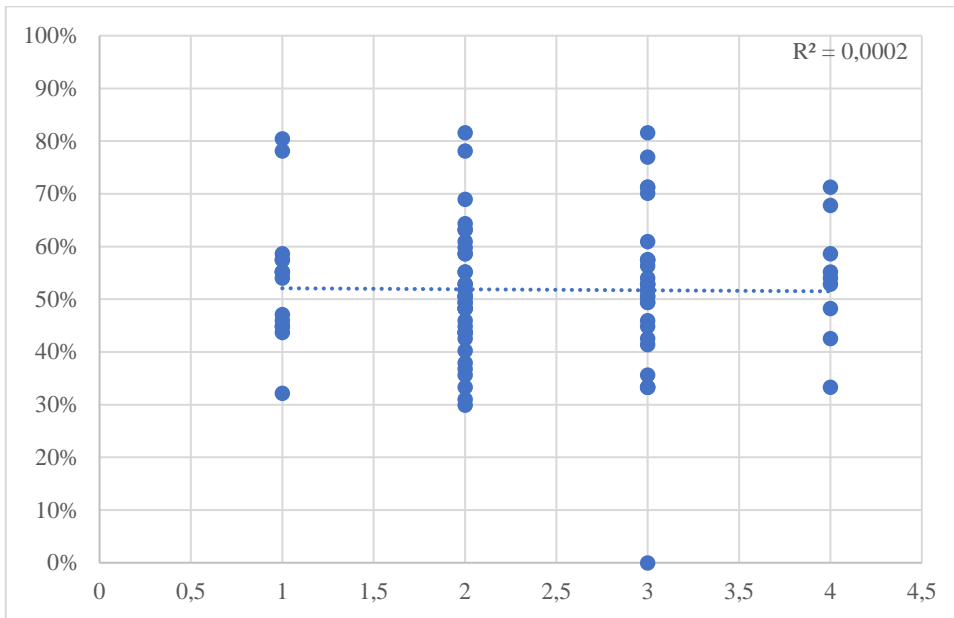
Tipo de rol en la organización y el test de personalidad de Luscher



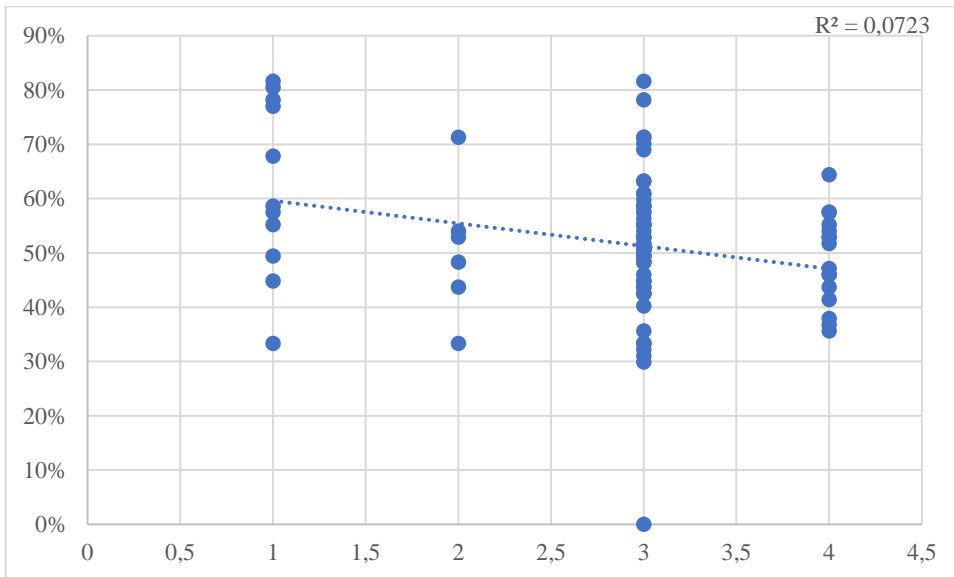
Edad y el test de personalidad de Luscher



Tiempo de trabajo en la organización y el test de personalidad de Luscher



Grado de escolaridad y el test de personalidad de Luscher



Anexo 2: Entrevistas

Entrevista N1

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Si, porque realmente los hombres somos las personas que más nos resistimos a los cambios porque tenemos un patrón para hacer las cosas. Las mujeres son más accesibles a los cambios.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Las personas de 51 años o más ya que durante toda su vida se han desenvuelto en los mismos patrones mientras que los jóvenes a cada rato están inversos en los cambios. El claro ejemplo es la tecnología.

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Si porque ellos son quien hacen el trabajo ya que los jefes solo ejecutan órdenes. Porque por lo general el jefe llega con su modo de pensar y quiere que el asistente haga las cosas diferente cuando aquí es más fácil el cambio de jefes que de asistentes

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

No, las personas antiguas son las más resistentes.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Si, porque los que tenemos un título ya hemos vivido más cosas y hemos realizado varios cambios, conocemos ya otros ambientes mientras que los bachilleres son menos accesibles.

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

Si porque los números son exactos, entonces ellos se basan por lo lógico, en cada proyecto ya tiene patrones dados y también en lo social, tiene que ellos ya su manera cerrada de pensar.

Entrevista: N2

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Si, los hombres somos más resistentes.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Si puede ser, porque piensan que ya son los dueños si señores, digamos también los jóvenes también se resisten al cambio ya que están acostumbrados al sistema que esta instaurado.

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Si porque entorpecen a la tramitología, pero están en función de los jefes así que, si estoy de acuerdo, siguen la misma tónica.

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

Lamentablemente con diez, veinte, treinta o dos años caen en este mismo sistema de resistencia.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Si porque caen en el mismo circulo porque no son nadie para que puedan cambiar, están acostumbrados a que el jefe es jefe y tienen que hacer lo que se dice

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

El financiero es el más resistente o que ya tiene una estructura conformada incluyendo al alcalde, y cuando uno quiere hacer un cambio salen con evasivas y justificación, en segundo lugar y con un nivel muy alto también de resistencia el de planificación.

Entrevista. N3

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Si los hombres son más rudos para el cambio, por el ego el machismo. Por ejemplo, aquí en el cambio del horario.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Más de 51 años por el simple hecho de que son más reacios al cambio, un claro ejemplo es la tecnología, ante nuevas reglas.

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Aquí se juega un papel importante que es credibilidad y confianza y tiene mucho que ver con el jefe, así que pienso que tanto jefes departamentales como asistentes.

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

No los antiguos son más resistentes al cambio, porque en su mayoría ya son estables y tienen su trabajo seguro mientras que los más nuevos tienen que ganarse ese lugar.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Si las personas sin título académico son las rehasces porque se creen inferiores y eso hace que quieran seguir una línea y no enfrentarse a cambios. Por lo tanto, tienen como una pared que nos les deja ver las cosas de diferente manera más que la que ya tienen.

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

Si, pero el de planificación también es la más resistencia al cambio y es el departamento que más en contacto con el público.

Entrevista N4

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Si porque en la institución todavía el machismo es bastante alto, y por ello los hombres es más difícil cambiar y salir de lo nuestro.

Por ejemplo, aquí los cargos como jefes son nombres y ellos quieren hacer lo que a ellos les conviene.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Si en verdad las personas mayores se mantienen con la que vivieron antiguamente.

Por ejemplo, no quieren acoplarse a la tecnología y quieren seguir haciendo las cosas como antes.

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Si porque ellos no tienen la apertura de ayudar a la sociedad solo quieren cumplir con lo suyo y ya, cuando ellos con los que están en contacto directo con el público a pesar que los jefes les dan otras ordenes ellos siguen en lo suyo y haciendo lo que ellos quieren.

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

Los antiguos porque los que recién entran están, pero haciendo lo que uno se les diga porque no son estables, mientras que los otros ya tienen el trabajo seguro por ello hacen lo que les da la gana.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Si en la mayoría de caso sí, pero hay jóvenes que son bachilleres que, si ayudan con opiniones, pero en su mayoría mientras más estudios tenga mejor.

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

Si el departamento financiero es el más resistente al cambio porque son muy lógicos y rígidos.

Entrevista N5

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Para mi tanto hombres como mujeres lo son, pero se podría decir que dentro de la institución sí. Aquí la mayoría de hombres son más resistentes y las mujercitas seden un poco más.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Las personas de 51 años son más resistentes, los jóvenes siempre están dando ideas para el cambio, pero no se les toma en cuenta entonces lamentablemente caen en lo mismo entonces también los jóvenes son resistentes.

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Considero que si porque los asistentes están más tiempo en la organización y ellos ya saben el manejo de muchas cosas entonces cuando se les dice que hagan las cosas de manera diferente no quieren.

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

Si las antiguas porque a los que están menos de dos años yo les digo algo y hacen lo que les digo porque quieren quedar bien con los jefes, son más empeñosas y hacen su trabajo excelente ahora que ya están estables ahora no les importa quedar bien con los jefes. Por ejemplo, cuando hubo un problema por las fuertes lluvias aun no eran estables algunas personas eran nuevas y el trabajo lo realizaron rápido y pronto, mientras que ahora por los años ya se estabilizaron ya lo que hacían en dos días se demoran una semana o hasta más.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Si ya que estudiar nos abre la mente y nos permite vivir más cosas

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

Si estoy de acuerdo, pero pienso que obras publicas también porque todo el mundo quiere hacer lo que le da la gana y no le hacen caso al jefe, ellos no acatan órdenes.

aquí todos son resistentes no hay un solo departamento que se salve.

Entrevista N6

Estimado colaborador/colaboradora, las siguientes preguntas se tratan a cerca de los datos demográficos del personal de esta institución, sus respuestas son completamente anónimas y tiene como único propósito la investigación. Solicito responder de manera sincera cada ítem

De acuerdo al perfil que le acabo de presentar,

1.- está de acuerdo con que la mayoría de personas resistentes al cambio sean del género masculino

Si no ¿Por qué?, mencione un ejemplo

Esta es una institución que anteriormente tuvo un alcalde por más de dos años, por lo que han quedado fuertes rezagos sobre todo en la resistencia al cambio, considero que tanto hombres como mujeres son resistentes al cambio, pero en esta institución si se siente que los hombres son más resistentes, sin embargo, se han tomado medidas para que el capital humano no sienta mucho este cambio porque es un gran beneficio para la institución.

2.- Se encontraron que las personas más resistentes al cambio tienen entre 51 más años, sin embargo, con tan solo del 2% están las personas situadas de 18 a 30 años, ¿cuál es su opinión respecto a esto, nos podría mencionar un ejemplo?

Claro que sí, un claro ejemplo es el manejo de la tecnología y los nuevos procesos de innovación

3.- En la investigación realizada arrojaron que el rol más resistente al cambio en la organización son los asistentes

¿Si no por qué?, mencione un ejemplo

Si de alguna manera se puede decir que los asistentes administrativos son más resistentes que los otros roles. Procuramos que los asistentes cumplan sus funciones, pero ellos tienen que acoplarse a lo que le inmediato superior requiere y a lo que ya institución solicite y en ese sentido hemos experimentado esa resistencia.

4.- en su experiencia laborando en la organización considera que las personas que están menos de dos años colaborando tienen más resistencia al cambio que personas más antiguas, mencione un ejemplo

Aquí hay un caso curioso y es que las personas que tienen un contrato ocasional que no son fijos tienen mayor predisposición que otros y cuando tienen una estabilidad baja el rendimiento.

5.- está de acuerdo que las personas que tienen el grado de escolaridad de bachiller son más resistentes que aquellas con grados de tercer y cuarto nivel, si no por qué?, mencione un ejemplo

Claro el hecho de tener un tercer o cuarto nivel implica más conocimientos, el hecho de tener un segundo nivel limita el accionar. Por ellos es entendible que los de segundo nivel sean más resistentes.

6.- De todos los departamentos que tiene la organización, el financiero salió más resistente al cambio, ¿está de acuerdo si no y por qué?

Si, pero es entendible porque es un área de profunda responsabilidad, y en esta área es mucho más exigente en el cumplimiento de la norma técnica y el cumplimiento del marco jurídico.

Es un profundo compromiso con el propósito de salvaguardar los intereses institucionales.

