

A dark blue vertical bar on the left side of the page, with a blue arrow pointing to the right, overlapping it.

UNIVERSIDAD TECNOLÒGICA NACIONAL

FACULTAD REGIONAL SANTA CRUZ.

TECNICATURA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÒN.

NOELIA ANAHI HERRERA.

CICLO LECTIVO 2023

1.1- Tema.

La resistencia al cambio tecnológico y la incorporación de las tics en las prácticas diarias de los docentes de la Secundaria Industrial N°4 de Rio Gallegos.

1.2-Resumen.

En el presente trabajo de investigación, se abordará el concepto de resistencia al cambio, en particular se pretende identificar las causas de la resistencia al cambio tecnológico que se observa en el sector docente del secundario industrial N°4 de Rio Gallegos.

Se tomó como parámetro de análisis al licenciado Idalberto Chiavenato especializado en psicología, quien nos habla de factores que inciden en la resistencia al cambio y que permitirán analizar el comportamiento del sector docente según su fundamento teórico. Se pretende que este trabajo de investigación permita reflexionar acerca de nuestras prácticas cotidianas y poder posicionarse desde otra perspectiva de aceptación e incorporación de los cambios tecnológicos como parte necesaria del progreso y la innovación en las organizaciones.

2.Problema

2.1.-Definición del problema.

¿Cuáles son las causas de la resistencia al cambio de tecnología por parte del sector docente en la escuela Secundaria Industrial N°4?

2.2.-Descripción

Las personas enfrentan el cambio de diferentes maneras, pueden reaccionar de manera positiva, con una postura de simple aceptación o en forma negativa con una actitud defensiva que busca mantener el *statu quo*, o incluso tratar de obstruir de manera velada o abierta cualquier intento de cambio.

La resistencia al cambio puede ser consecuencia de factores lógicos, psicológicos o sociológicos.

Debido a su rápida evolución e importancia en su implementación en las organizaciones la tecnología es uno de los cambios con mayor impacto.

La tecnología presenta grandes ventajas, entre ellas agilizar el trabajo de corrección, el diseño de clases y el trabajo colaborativo en línea.

A partir de la vivencia cotidiana en la institución educativa he observado como la incorporación de la tecnología y las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (tics) han modificado la conducta y el comportamiento del sector docente de manera llamativa. La resistencia al cambio de tecnología es evidente e influye en el progreso y actualización permanente del sector.

3.1.-Objetivo General

- Identificar las causas de la resistencia al cambio de tecnología por parte del sector docente en la escuela Secundaria Industrial N°4.

3.2.-Objetivo específico:

- Elaborar un instrumento de recolección de datos, encuesta escrita y entrevista oral.
- Realizar la encuesta y entrevista.
- Realizar un diagnóstico a partir de la recolección de información, con los datos arrojados en la encuesta.
- Identificar y determinar cada una de las causas de la resistencia al cambio tecnológico en el sector docente de la escuela Secundaria Industrial N°4.
- Registrar y Categorizar los factores que influyen en la resistencia al cambio tecnológico.

3.3-Hipòtesis.

Los docentes de la escuela secundaria Industrial N°4 de la ciudad de Rio Gallegos, presentan un alto grado de resistencia al cambio de tecnología.

Debido a la presencia de factores lógicos, psicológicos y sociológicos propios de las personas, estos factores están relacionados con la cultura organizacional, la personalidad y una autopercepción de eficacia docente con el uso y el beneficio de la tecnología.

4. Matriz de consistencia:

TEMA.	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La resistencia al cambio tecnológico y la incorporación de las tics en las prácticas docentes diarias. En la escuela Secundaria Industrial N°4.	¿Cuáles son las causas de la resistencia al cambio de tecnología por parte del sector docente en la escuela secundaria Industrial N°4?	Identificar las causas de la resistencia al cambio de tecnología por parte del sector docente en la escuela secundaria Industrial N°4	Los docentes de la escuela secundaria Industrial N°4 de la ciudad de Rio Gallegos, presentan un alto grado de resistencia al cambio de tecnología. Debido a la presencia de factores lógicos, psicológicos y sociológicos propios de las personas, estos factores están relacionados con la cultura organizacional, la personalidad y una autopercepción de eficacia docente con el uso y el beneficio de la tecnología.	Resistencia Al Cambio tecnológico	Comportamiento observable en respuesta al desagrado o desafío que sienten los docentes como consecuencia de la introducción de nuevas ideas, métodos o dispositivos es una constante inevitable en las organizaciones educativas.	Variable 1. Resistencia al cambio. Se trabajará con encuestas y entrevista oral.	Aspecto psicológico Aspecto lógico. Aspectos sociológicos	Desconocimiento Miedo. Amenaza Mantener el statu quo Desinterés. Costo Tiempo Inversión. Valores Intereses políticos Trabajo en equipo

PLAN DE OBTENCIÓN DE DATOS

Población	Los docentes de la escuela Secundaria Industrial N°4 de Rio Gallegos
Fuentes	Las personas.
Localización de las fuentes	Rio gallegos Provincia de santa Cruz
Instrumento de recolección de datos	Encuesta escrita y entrevista oral.
Características	

5. Marco Teórico

Mediante este sustento teórico se pretende visualizar diferentes teorías o citar autores que definen conceptos y que resultan necesarios para poder entender el tema de estudio.

Según Robbins (1999) se entiende por resistencia al cambio, como una actitud negativa hacia el cambio, a asumir sus consecuencias y negación a apoyar su implementación.

Al contrario, se entiende por disposición al cambio a la actitud que orienta a la persona hacia la innovación y aceptación de la novedad. La tecnología está modificando profundamente el trabajo en las organizaciones, la tecnología de la información dio lugar a que las organizaciones sean más ágiles y flexibles y puedan producir a mayor velocidad.

El cambio tecnológico tiene como referencia nuevas tecnologías, formas de uso, nuevas reglamentaciones y nuevos productos derivados de la tecnología.

En otro sentido, el cambio tecnológico también puede ser caracterizado en términos generales como el efecto combinado de varias actividades tecnológicamente relacionadas y diferenciadas, tales como invención, innovación, desarrollo, transmisión y difusión.

Idalberto Chiavenato nos propone el concepto de agentes de cambios, pueden ser administradores, trabajadores o consultores que actúan como catalizadores y administran el proceso de cambio. A través de este trabajo se intenta visualizar y estudiar el comportamiento de estos agentes que serían los docentes de la secundaria N4 de la ciudad de Rio Gallegos.

Las personas como no están acostumbradas al cambio ni preparadas para él lo ven como algo extraño que implica situaciones no previstas y riesgos de fracaso. Así lo novedoso se convierte en un misterio, en un peligro del que es conveniente huir porque pone en entredicho el statu quo y la seguridad psicológica de las personas.

Idalberto Chiavenato plantea que la resistencia al cambio puede ser consecuencia de factores Lógicos. Psicológicos o Sociológicos.

Aspecto Lógico. La resistencia lógica se deriva del tiempo y el esfuerzo requerido para que una persona se adapte al cambio y a los nuevos deberes y tareas que debe aprender, estos son los costos reales que imponen a las personas, cuando las personas piensan que el cambio les favorecerá a la larga estarán dispuestas a pagar la inversión a corto plazo.

Aspectos Psicológicos: Son las actitudes y sentimientos de resistencia al cambio, las personas pueden temer lo desconocido desconfiar del liderazgo del gerente o percibir que su empleo está en riesgo.

Aún cuando la organización piense que estos temores son infundidos debe reconocer que existen.

Aspectos sociológicos: La resistencia sociológica es la lógica desde la perspectiva de los intereses de grupo y de los valores sociales. Estos últimos son fuerzas poderosas que deben ser tomadas en cuenta, algunas alianzas políticas, posturas sindicales encontradas y valores de diferentes comunidades pueden afectar el comportamiento de las personas ante los cambios.

<p>Aspectos lógicos (objeciones racionales y lógicas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intereses personales: deseo de no perder las condiciones conquistadas. • Tiempo requerido para adaptarse a los cambios. • Esfuerzo extraordinario requerido para reaprender cómo hacer las cosas. • Costos económicos del cambio. • Dudas sobre la viabilidad técnica del cambio.
<p>Aspectos psicológicos (actitudes emocionales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo a lo desconocido. • Dificultad para comprender el cambio. • Poca tolerancia personal al cambio. • Antipatía por el agente de cambio. • Desconfianza en otras personas. • Necesidad de seguridad personal. • Deseo de mantener el statu quo.
<p>Aspectos sociológicos (intereses de grupo y otros factores sociológicos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas políticas. • Valores sociales opuestos. • Visión estrecha y provinciana. • Intereses afectados. • Deseo de retener a los compañeros actuales

Tabla: Los tres tipos de resistencia al cambio. Pàg425.

Caruth y Caruth (2013) sostienen que allí donde hay cambio organizacional, existe resistencia al cambio. De acuerdo con Reilley (1989), “una ley fundamental de la física establece que a cada acción le acompaña una reacción de igual intensidad e inverso sentido” (p. 53) por lo que, ante cada propuesta de modificación del *statu quo* en las instituciones educativas, es de esperar naturalmente que, al menos, parte de los docentes involucrados, resistan dicho cambio. Los mismos autores señalan taxativamente que “allí donde hay cambio organizacional, habrá resistencia al cambio” (p. 12).

El estudio de la resistencia al cambio resulta entonces importante por su capacidad de proveer, a los encargados de establecer las políticas educativas, evidencias sobre cuáles son los factores involucrados, de manera tal que puedan desarrollar mejoras para conducir estas fuerzas de oposición de manera constructiva y poder avanzar (Ibrahim, Al-Kaabi y El-Zaatrani, 2013). Además, el estudio de los factores de resistencia al cambio puede ser de provecho también para los docentes, puesto que según los autores cuando un factor psicológico o personal de resistencia es identificado, los docentes pueden desarrollar una sensibilidad especial para auto detectarlos en su propia conducta, los docentes pueden cambiar sus percepciones acerca del cambio y volverse entonces más receptivos a las nuevas tendencias. Resulta entonces fundamental abordar el fenómeno dado que los cambios organizacionales solo serán exitosos si se trata adecuadamente la resistencia al cambio (Caruth y Caruth, 2013). Para dichos autores, esta resistencia puede ser definida como “un comportamiento observable en respuesta al desagrado o desafío que sienten los docentes como consecuencia de la introducción de nuevas ideas, métodos o dispositivos” (p. 13), o bien como “el grado en el que se está sistemáticamente en desacuerdo con cualquier iniciativa que involucre a lo nuevo dentro de la institución” (p. 13).

La resistencia al cambio en las instituciones educativas se manifiesta cuando las personas involucradas carecen de interés en el mismo, o bien tratan de disminuir su colaboración para preservar el *statu quo*, y consiste en acciones tanto abiertas como veladas que los docentes llevan a cabo con el fin de

prevenir, interrumpir o dificultar la implementación exitosa de los cambios (Clarke, Ellett, Bateman y Rugutt, 1996).

Los sistemas educativos se materializan como organizaciones dinámicas cuya misión es dar respuesta a las necesidades de formación de la población. Siendo estas necesidades variables, han de producirse cambios en las estrategias institucionales si se quiere dar respuesta a la sociedad que se pretende servir. Al interno del sistema, los responsables de conducir la innovación han de aceptar que el cambio es inevitable y, por consiguiente, debe entenderse que la resistencia también lo es (Caruth y Caruth, 2013).

Por lo tanto, en una sociedad en la cual los cambios se suceden cada vez de manera más veloz, éstos constituyen una parte del proceso organizacional y ocurren debido a la convicción de que hay una necesidad de expandir, mejorar y transformar el sistema (Kezar, 2001). Este cambio cuya necesidad se manifiesta transversalmente en las instituciones educativas es ubicuo, continuo y ocurre a diario (Boyce, 2003), afectando todas las áreas y no simplemente aquellas que están relacionadas con las tecnologías.

Para los docentes, formados en un sistema de trabajo y acostumbrados a su propia toma de decisiones, la necesidad de ofrecer respuesta a demandas cambiantes suele resultar movilizador, ya que el cambio mueve a las personas desde lo conocido y confortable a lo desconocido, inusual e incómodo (Flamholtz y Randle, 2008) produciendo una diversidad de temores e incertidumbres, por lo que la resistencia al cambio es, en el fondo, la resistencia a la idea de perder algo que es valioso o perder algo conocido para ganar algo desconocido (Ibrahim, Al-Kaabi y El-Zaatrani, 2013).

Por tanto, si la realidad social es dinámica, la velocidad de los cambios es creciente y el sistema educativo en su conjunto debe asumir como misión dar respuesta a las necesidades formativas de la sociedad en la que se encuentra inmerso; el cambio resulta tan inevitable como la resistencia de los docentes a éste. Han de encontrarse entonces estrategias y vías de incentivo para hacer que este cambio sea posible. A este respecto, Palmer, Dunford y Akin (2009)

encontraron que no todas las personas de la organización lo resisten y que existen también incentivos para motivarlo, como la seguridad, la remuneración, la autoridad, el estatus, la responsabilidad, las condiciones de trabajo, la auto satisfacción y la disponibilidad de tiempo y esfuerzo necesarios. Serán éstas las áreas potenciales a las que los gestores del cambio deberán prestar especial atención, toda vez que el progreso de las transformaciones en las instituciones educativas está afectado, hasta un cierto grado, por las actitudes de resistencia que prevalecen en los cuerpos docentes (Ibrahim, Al-Kaabi y El-Zaatrani, 2013).

6.1.-Desarrollo Metodológico: Explicación

En el presente trabajo de investigación se aplicó como herramienta de recolección de datos una entrevista escrita en formato papel, que constaba de una serie de cinco preguntas de respuesta múltiple, dirigida al personal docente de la escuela Secundaria Industrial N°4 de la ciudad de Rio Gallegos con la finalidad de recolectar la evidencia, identificar los patrones de frecuencia en las respuestas, que permitieran crear las categorías temáticas para finalmente identificar las variables involucradas.

Con una breve instancia de explicación oral del fundamento de la misma y además para poder escuchar las distintas sensaciones que iban surgiendo a la hora de responder el instrumento.

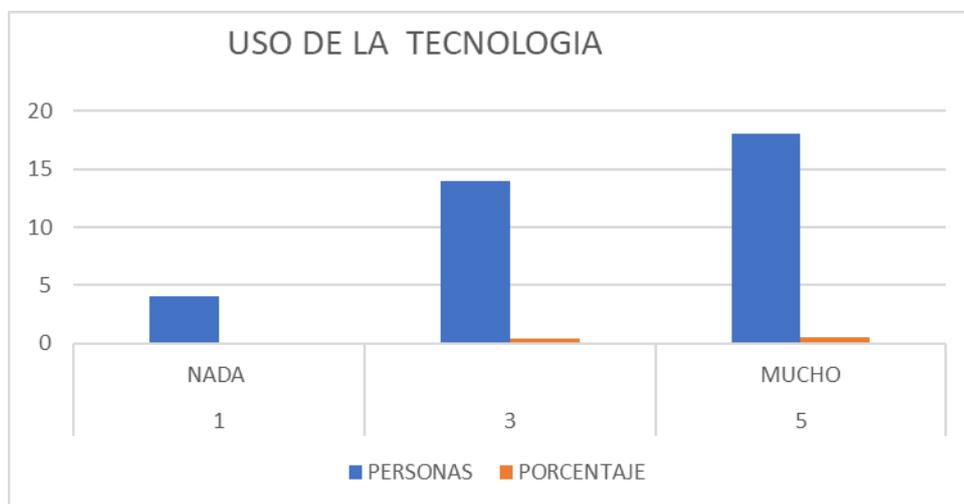
6.2.- Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA SOBRE INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN LAS PRÁCTICAS DOCENTES.						
1)-Marque con qué frecuencia ha hecho uso de la tecnología en sus practicas docentes en los últimos años.						
	<input type="radio"/>					
Nada	1	2	3	4	5	Mucho
<i>Señalando uno o más</i>						
2) ¿Cuál cree que es el principal impedimento para que incorpore tecnología en su labor diaria?						
<input type="radio"/> Mis intereses personales.						
<input type="radio"/> El tiempo que implica.						
<input type="radio"/> Requiere de un esfuerzo extra para su aplicación.						
<input type="radio"/> Representa un costo económico.						
<input type="radio"/> Dudo sobre su viabilidad técnica.						
<input type="radio"/> Otros /cuál.						
<i>Señalando uno o más</i>						
3) ¿Qué siente usted con el manejo y la incorporación de la tecnología en aula?						
<input type="radio"/> Miedo a lo desconocido.						
<input type="radio"/> Dificultad para comprender esta herramienta.						
<input type="radio"/> Poca tolerancia personal.						
<input type="radio"/> Desconfianza.						
<input type="radio"/> No me brinda seguridad personal.						
<input type="radio"/> Me brinda seguridad personal.						
<input type="radio"/> Se desvaloriza mi trabajo.						
<input type="radio"/> Ninguna de las anteriores						
4) Marque en que grado usted considera que la tecnología es un aliado para mejorar sus prácticas docentes diarias.						
	<input type="radio"/>					
Nada	1	2	3	4	5	Mucho
<i>Señalando uno o más</i>						
5) ¿Cuál sería la postura que mejor representa sus pensamientos en relación al uso de la tecnología en las practicas docentes?						
<input type="radio"/> No me gusta que me impongan trabajar con la tecnología.						
<input type="radio"/> Mi forma de trabajo es mejor.						
<input type="radio"/> Puede quitarme mi trabajo.						
<input type="radio"/> No veo la necesidad de incorporarla.						
<input type="radio"/> En nuestra cultura y comunidad no hacemos uso de la tecnología.						
<input type="radio"/> Si las cosas están bien para que cambiarlas.						
<input type="radio"/> Esto limitaría mi libertad de cátedra.						
<input type="radio"/> Ninguna de las anteriores						

6.3.- Resultado de la aplicación de los instrumentos y explicación.

Pregunta 1. Marque con qué frecuencia ha hecho uso de la tecnología en sus prácticas docentes en los últimos años.

		PERSONAS	PORCENTAJE
1	NADA	4	11%
3		14	39%
5	MUCHO	18	50%
TOTAL		36	

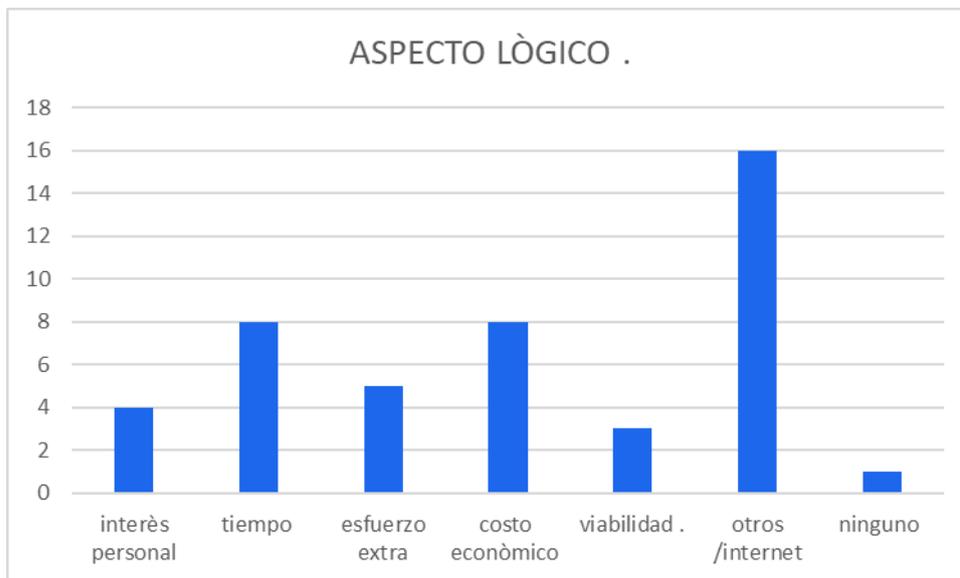


La tecnología es uno de los cambios que se han introducido paulatinamente en el trabajo docente y se ha acelerado con mayor rapidez durante el periodo de pandemia lo que implicó incorporar de golpe la tecnología para poder dar respuesta al fenómeno social y abarcar las necesidades de los alumnos garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje.

En nuestra institución educativa no estamos exentos de este fenómeno que viene arrasando en todos los niveles educativos, el gráfico afirma que existe un gran porcentaje de docentes que han incorporado la tecnología en sus prácticas cotidianas.

Pregunta 2. ¿Cuál cree que es el principal impedimento para el uso de la tecnología en su labor diaria?

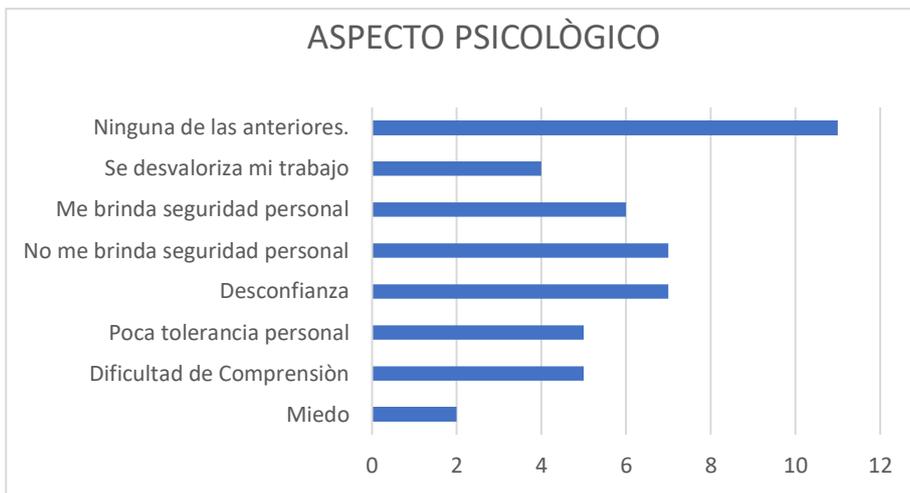
interès personal	4
tiempo	8
esfuerzo extra	5
costo econòmico	8
viabilidad .	3
otros /internet	16
ninguno	1



Se puede observar la presencia del factor lógico ,el personal docente atribuye como impedimento para poder aplicar la tecnología el tiempo, el costo y el esfuerzo extra que esta implica ,este factor está asociado a la forma en que el docente refleja su resistencia al cambio ,ligada a la percepción de que implementar este cambio requiere variaciones constantes en sus prácticas docentes diarias ,además no logra ver resultados favorables a corto plazo por ende la resistencia se hace notoria demorando cualquier proceso de reforma educativa.

Pregunta 3. ¿Qué siente usted con el manejo y la incorporación de la tecnología en el aula?

Miedo	2
Dificultad de Comprensión	5
Poca tolerancia personal	5
Desconfianza	7
No me brinda seguridad personal	7
Me brinda seguridad personal	6
Se desvaloriza mi trabajo	4
Ninguna de las anteriores.	11

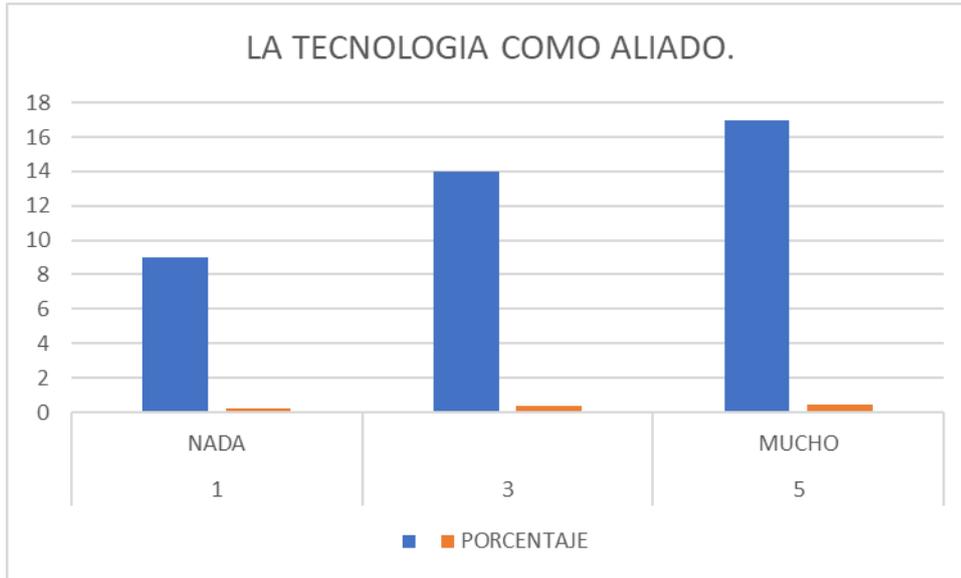


Se observa en el personal docente de la institución la presencia de los factores psicológicos reflejados en sus actitudes y sentimientos.

El docente ve en la tecnología una amenaza a su identidad personal, le teme a lo desconocido hay una sensación de incomodidad, sobre todo si la implementación de este cambio de tecnología evidencia el desconocimiento de la herramienta y una incompetencia profesional es por ello que muchos optan por métodos de enseñanza antiguos o tradicionales, la poca tolerancia personal a la misma, la necesidad de sentir seguridad y la incertidumbre posiciona al docente en una actitud negativa de resistencia.

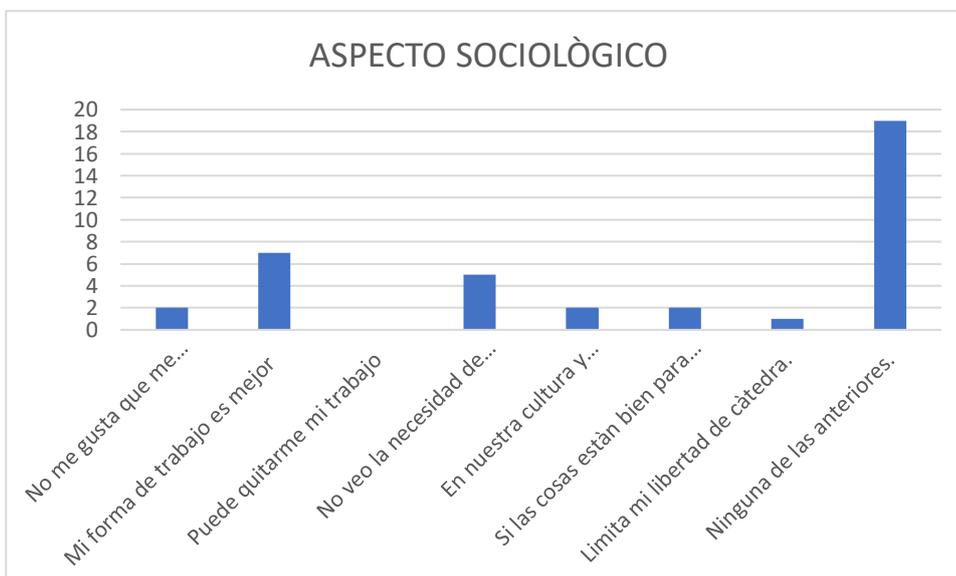
Pregunta 4. Marque en grado considera que la tecnología es un aliado para mejorar sus prácticas diarias.

	FRECUENCIA		PORCENTAJE
1	NADA	9	23%
3		14	35%
5	MUCHO	17	43%
		40	



Pregunta 5. ¿Cuál sería la postura que mejor representa sus pensamientos en relación al uso de la tecnología en las prácticas docentes?

No me gusta que me impongan trabajar con la tecnología	2
Mi forma de trabajo es mejor	7
Puede quitarme mi trabajo	0
No veo la necesidad de incorporarla	5
En nuestra cultura y comunidad no hacemos uso de la tecnología	2
Si las cosas están bien para que cambiarlas.	2
Limita mi libertad de cátedra.	1
Ninguna de las anteriores.	19



Puede visualizarse la presencia del factor sociológico, asociado directamente a la percepción de autosuficiencia del docente como agente de cambio, este considera que su forma de trabajo es mejor, por ende, posee las habilidades suficientes para llevar adelante el cambio.

Esta dimensión se relaciona directamente con la dimensión psicológica ya que al sentir este cambio como una amenaza a su status quo no ve la necesidad de incorporarla y se resisten a cambiar rutinas que están muy fuertemente arraigadas.

CONCLUSIONES:

La investigación realizada refleja, que la causa de la resistencia docente a la implementación del cambio tecnológico en la secundaria N°4 de la ciudad de Rio Gallegos se debe a la presencia de aspectos lógicos, psicológicos y sociológicos.

Visualizándose con mayor presencia y peso el factor psicológico asociado a la personalidad, sentimientos y emociones

En toda organización la resistencia al cambio debe estar presente, lo ideal es que no se potencien los tres tipos de resistencia al mismo tiempo.

Estamos en presencia de una resistencia abierta y explícita que se puede identificar fácilmente por sus manifestaciones.

BIBLIOGRAFIA:

Idalberto Chiavenato Comportamiento Organizacional Segunda edición México 2009.

José Luis Corica. Estudio de la resistencia docente al cambio y la incorporación de las Tics en Argentina a través de un modelo de ecuaciones estructurales tesis doctoral 2019.

Marelys Núñez de Sarmiento. Odilis Gómez El factor humano: Resistencia a la innovación tecnológica. Revista Orbis año 2005.