

**Licenciatura en Psicología**  
**Facultad de Relaciones Humanas y Psicología**  
**Universidad Abierta Interamericana**

Tesis de Grado

**“Necesidad de Cierre Cognitivo y Resistencia al cambio En Docentes  
de Zona Oeste ante la pandemia por Covid-19”**

Tutora: Lic. Paula Florencia Ferrero.

Alumna: M. Fernanda Escriña.

Mail de contacto: [fernandaescrina@hotmail.com](mailto:fernandaescrina@hotmail.com)

Fecha: Febrero 2022

### **Agradecimientos.**

Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron en este tiempo de estudio, en especial a mis padres quienes confiaron en mí y a mis hermanos que fueron mi sostén en todo momento. a mis amigas/compañeras de la carrera con las cuales cursé todas las materias con el mismo grupo, dándonos aliento constantemente hasta la actualidad.

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la asociación entre la Necesidad de Cierre Cognitivo y la Resistencia al Cambio en docentes de Zona Oeste de G.B.A durante la pandemia por Covid-19. Para esto se administró la Escala de NCC (Pierro & Kruglanski, 2005; validación argentina: Jaume et al., 2015) y la Escala de Resistencia al cambio (Oreg, 2003; adaptación argentina: Boada Cuerva et al., 2018) a 114 docentes que ejercieron su labor durante la pandemia por Covid-19. El 90,4% fueron mujeres y el 9,6% hombres, con una edad promedio de 41,51 años ( $DS=12,212$ ). El diseño implementado fué de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo-correccional y corte transversal. Los resultados evidenciaron que la NCC y la Resistencia al Cambio se asocian de manera directa y débil, no así con sus dimensiones. A su vez, se evidenció mayor NCC en hombres que en mujeres. Respecto al estado civil, los casados poseen más Tendencia a la Urgencia que los que conviven/ pareja de hecho. Asimismo, los docentes de nivel inicial poseen mayor NCC respecto a los de nivel secundario, y mayor Tendencia a la Permanencia respecto al primario y al secundario. Por último, los docentes que ejercen en el ámbito privado poseen mayor resistencia al cambio que quienes ejercen en el ámbito público. Se concluye que la alta necesidad de cierre cognitivo, al evidenciar su asociación con la intolerancia a la incertidumbre puede traer consigo sujetos con más resistencia al cambio en eventos sin precedente como lo es el Covid-19.

**Palabras clave:** necesidad de cierre cognitivo - resistencia al cambio - docentes - Covid-19.

### **Abstract**

The objective of this research work is to analyze the association between the Need for Cognitive Closure and Resistance to Change in teachers in the West Zone of GBA during the Covid-19 pandemic. For this, the NCC Scale (Pierro & Kruglanski, 2005; Argentine validation: Jaume et al., 2015) and the Resistance to Change Scale (Oreg, 2003; Argentine adaptation: Boada Cuerva et al., 2018) were administered to 114 teachers who carried out their work during the Covid-19 pandemic. 90.4% were women and 9.6% men, with an average age of 41.51 years (SD=12.212). The implemented design was non-experimental, quantitative approach, descriptive-correctional scope and cross-sectional. The results showed that NCC and Resistance to Change are directly and weakly associated, but not with their dimensions. In turn, greater NCC was found in men than in women. Regarding marital status, married people have a higher Urgency Tendency than those who live together/de facto couple. Likewise, teachers at the initial level have a higher NCC compared to those at the secondary level, and a greater Tendency to Permanence compared to primary and secondary. Finally, teachers who work in the private sphere have greater resistance to change than those who work in the public sphere. It is concluded that the high need for cognitive closure, by evidencing its association with intolerance of uncertainty, can bring with it subjects with more resistance to change in unprecedented events such as Covid-19.

Keywords: need for cognitive closure - resistance to change - teachers - Covid-19.

## Índice general

Agradecimientos.....	1
Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción.....	5
Antecedentes.....	8
Necesidad de Cierre Cognitivo.....	12
Rigidez Cognitiva.....	13
Resistencia disposicional al cambio.....	14
Resistencia docente al cambio.....	15
Metodología.....	15
Participantes.....	15
Instrumentos.....	16
1- Cuestionario sociodemográfico elaborado AD-HOC, para los fines de la investigación. .....	16
2- Test Revisado de Necesidad de cierre cognitivo [TR-NCC].....	17
3- La escala de Resistencia al Cambio (RTC-11) de Oreg (2003, adaptación argentina por: Boada-Cuerva et al., 2018).....	17
Procedimiento.....	18
Análisis de datos.....	18
Resultados.....	19
Estadística Descriptiva.....	19
Conclusión y Discusión.....	22
Limitaciones y recomendaciones futuras.....	24
Referencias.....	25
Anexos.....	33
Cuestionario I.....	35

## Introducción

Esta investigación busca conocer la interacción entre la resistencia al cambio y la necesidad de cierre cognitivo en docentes de nivel inicial, primario y secundario que residen en Zona Oeste del Gran Buenos Aires que hayan ejercido su labor a lo largo de la pandemia por COVID -19.

La pandemia por Covid- 19, empieza con un brote proclamado el pasado 11 de marzo del 2020 por la OMS [OMS] por medio de un decreto nacional. En la Argentina a través del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 260/2020 Decreto N° 267 del 19 de marzo de 2020 Ante el inminente entorno, el 20 de marzo de ese mismo año el Poder Ejecutivo de la nación Argentina dispuso el aislamiento social Preventivo y obligatorio [ASPO] (también nombrada cuarentena) como una disposición para prevenir los contagios y aplacar la circulación del virus (OMS, 2020).

Días antes los centros educativos de todo el país se habían cerrado bajo la Resolución 108/2020 del Ministerio de Educación (2020). A su vez, asegura un diseño y despliegue de modalidades de trabajo virtual que, sin sustituir a la escuela, permita dar un soporte alternativo a la continuidad del ciclo lectivo 2020/21 (Ministerio de Educación, (2020). En poco tiempo se tuvo que reorganizar todo el sistema educativo, improvisando con los medios que tenían a su disposición, una estructura que permitió a una buena parte de los estudiantes de todas las etapas educativas seguir aprendiendo (Trujillo, 2020). Desde ese momento las instituciones educativas de todo el territorio argentino tuvieron la obligación de reorganizarse para afirmar la continuidad del ciclo lectivo de manera no presencial (Oros & Main, 2004). Después se decretó el Distanciamiento Social Preventivo y obligatorio [DISPO] el cual permitió que se logren hacer ocupaciones de la vida diaria constantemente y una vez que se respete una distancia de 2 metros entre los individuos para que el peligro de contagio sea más bajo en las distintas piezas de la nación.

El distanciamiento tiene que cumplir con tres condiciones que se deben dar en una jurisdicción; la primera es que el sistema de salud tenga acceso para brindar respuesta a la demanda sanitaria pertinente. La segunda, que no haya propagación comunitaria del coronavirus. Y en tercer lugar, que el tiempo de aumento de casos no sea inferior a 15 días (Nora Sánchez, 2020).

A partir de su inicio, hasta esta época la enfermedad pandémica por Covid-19 representa una situación incierta, donde varios sujetos pasaron varios cambios en sus métodos de vida, sus métodos de vincularse con otros y maneras de laborar. La incertidumbre vinculada a este acontecimiento histórico parte de la carencia de certezas sobre qué sucederá a grado político, social, económico o salud togénico. Esta incertidumbre pareciera ser una totalmente nueva condición de vida, no obstante, es viable que ciertos sujetos sean más tolerantes que otros a estos cambios asociados al nuevo entorno (Del Valle, 2020).

La población de interés en este trabajo de indagación son los maestros, quienes enfrentaron retos y amenazas sin antecedentes al llevar a cabo el aprendizaje a distancia a partir de las primeras semanas del confinamiento obligatorio, donde se implementaron medidas en diversas provincias argentinas, diferentes entre sí y disruptivamente variables para esta población. En dichas situaciones diversos profesores manifestaron sentirse desbordados por la variación desenfrenada que implicaba enseñar a distancia (Gil-Monte & Peiró Silla, 1997; Oros & Main, 2004).

Debido a esta realidad inminente se podría inferir que estos cambios en el entorno laboral y las condiciones de trabajo pueden generar resistencias y ser percibidos y afrontados de maneras diversas por los sujetos de acuerdo a su nivel de intolerancia a la incertidumbre.

La intolerancia a la incertidumbre está íntimamente relacionada con la Necesidad de Cierre Cognitivo, ya que esta última es la necesidad de dar una respuesta rápida y duradera a cualquier situación ambigua o que genere incertidumbre. La NCC tiene su génesis en el

ámbito de la Cognición Social Motivada, ayudando a la comprensión de variables psicológicas y sociales (Moyano et al., 2013). Se entiende que los sujetos con una alta NCC transitan por el proceso cognitivo con el anhelo de un entendimiento que sea estable tanto en el presente como en el futuro y esto influye en la manera en que abordan los nuevos conocimientos (Kruglanski & Webster, 1996).

La asociación entre la Resistencia al cambio y la Necesidad de Cierre cognitivo o bien la Intolerancia a la incertidumbre se puede sustentar a raíz de ciertas consecuencias cognitivas-motivacionales a nivel de la adquisición, procesamiento y cristalización del conocimiento que pueden desprenderse de dichas variables.

Dicha investigación se propone llenar un vacío de conocimiento en cuanto a la relación las variables en los docentes durante el Covid-19, ya que sería de utilidad para los profesionales vinculados a la educación como docentes, psicopedagogos, psicólogos educativos para generar estrategias, capacitaciones y planes estratégicos que, al contemplar la resistencia docente al cambio, mejoren la flexibilidad de las políticas educativas y sean tendientes al perfeccionamiento del rol en el contexto histórico atravesado. De esta forma se vería afectada de manera positiva la calidad educativa de la comunidad.

Por lo antedicho se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo es la relación entre la Necesidad de Cierre Cognitivo y la Resistencia al cambio en docentes de Zona Oeste ante la pandemia por Covid-19? Como respuesta tentativa a esta pregunta se infiere a) que los docentes con mayor Necesidad de Cierre Cognitivo poseen mayor Resistencia al cambio en contexto de la pandemia por Covid-19; b) que los docentes que trabajan mayor cantidad de horas poseen más resistencia al cambio y necesidad de cierre cognitivo; (c) de investigación indicó que los docentes con mayor edad y quienes poseen

mayor antigüedad en la docencia presentan mayor resistencia al cambio y necesidad de cierre cognitivo que los de menor edad y antigüedad laboral.

#### Antecedentes

De acuerdo al rastreo del estado del arte, no se hallaron estudios que establezcan específicamente una vinculación entre la necesidad de cierre cognitivo y la resistencia al cambio en población docente, no obstante, se extrajo bibliografía referida a la variable necesidad de cierre cognitivo y su relación teórica con la intolerancia a la incertidumbre. Sin embargo, dentro del contexto de pandemia, se hallaron diversos estudios sobre la resistencia al cambio docente, intolerancia a la incertidumbre ante el Covid-19 y rigidez cognitiva en docentes y otras variables asociadas.

En un artículo realizado por González et al. (2013), se analizó la relación entre el perfeccionismo y la intolerancia a la incertidumbre con variables psicopatológicas, y la elaboración de una escala para medir el perfeccionismo. Para esto se utilizó la Escala Multidimensional de Perfeccionismo en una muestra de 427 personas, de la cual el 64,1% eran mujeres, el 62,0% tenían estudios superiores, y la edad promedio fue de 26,8 años. Los resultados dieron cuenta que el perfeccionismo se asocia con el rasgo de preocupación y a su vez la intolerancia a la incertidumbre genera inhibición en los sujetos.

En un estudio descriptivo realizado por Mejía Jálabe et al. (2018) se tuvo como objetivo conocer la relación existente entre la actitud y la resistencia al cambio presentada por los docentes con el uso de las tecnologías de información y comunicación dentro de los procesos de innovación educativa. Para esto se administró un instrumento para medir la actitud hacia las Tic's elaborada ad-hoc y la escala de resistencia al cambio (Bazan y Sanz, 1996) a 179 docentes del instituto universitario de la Paz en Barrancabermeja, Colombia. Los resultados reflejaron que solo el 5% de los sujetos mostraron una actitud desfavorable, un 86% una actitud neutra y un 9% actitud positiva hacia las Tic's. Asimismo, el nivel de

resistencia al cambio de la población fue bajo. Se concluye que las actitudes dependen de las creencias de los docentes respecto a las tecnologías y de variables asociadas a su personalidad. Por último, se recomienda analizar la resistencia al cambio con factores cognitivos.

En otro estudio realizado por Del Valle et al. (2020), se tuvo como objetivo establecer el impacto de la intolerancia a la incertidumbre generada por la enfermedad pandémica, sobre los síntomas de ansiedad y depresión experimentados en este entorno. Participaron 3805 argentinos, quienes completaron el Inventario de Depresión Beck-II, el Inventario Ansiedad Estado-Rasgo y una versión modificada de la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre. Los resultados dieron cuenta de que las variables principales se asociaron de manera directa y moderada. Es decir, que la intolerancia a la incertidumbre ocasionada por la pandemia influyó en la generación de síntomas psicológicos. Asimismo, no se hallaron diferencias en género y edad respecto a la intolerancia a la incertidumbre.

Otro estudio realizado por Córlica (2020) tuvo como objetivo realizar un análisis bibliográfico transversal respecto a la resistencia al cambio de los docentes, sus componentes asociados, las tipologías y perfiles usuales y las estrategias para enfrentarlo. Los resultados indican que es necesaria la construcción de planes que mejoren la flexibilidad de las políticas educativas. Finalmente, se expone que los docentes que puedan adaptarse a los cambios emergentes serán aquellos que estén motivados a implementarlos.

En un trabajo experimental realizado por García Cabrera et al. (2011) se tuvo como objetivo profundizar y ampliar el análisis de los componentes que determinan la resistencia al cambio de los empleados de siete empresas de Canarias. Se administró la Escala de Resistencia al Cambio (Oreg, 2006); la Escala de Cultura Organizativa (Buenger et al., 1996); la Escala de implicación en el cambio (Schalk et al., 1998); Escala de Beneficios Percibidos (Giangreco y Pecceri 2005); Escala de autoestima en el trabajo (Pierce et al., 1987), a una

muestra de 143 sujetos. Los resultados indicaron que la resistencia al cambio presenta una relación inversa con la flexibilidad del individuo, lo mismo sucedió con el nivel educativo. Se concluye que la resistencia al cambio posee una explicación tridimensional (cognitiva, emocional y comportamental). La organización y la personalidad del sujeto son variables vinculadas que dan lugar a los procesos de cambio.

En otra investigación (Alegre Espinoza & Hurtado Blanco, 2021) se evidenció una relación directa entre la resistencia al cambio y las actitudes hacia al cambio. También entre la resistencia al cambio y la rigidez cognitiva. Se concluyó en ambas investigaciones que los sujetos le otorgan demasiada importancia al momento inmediato luego del cambio dando más importancia a la incomodidad inicial que a los beneficios a largo plazo. Por último, se entiende que la inflexibilidad de pensamiento es contraria a aceptar nuevas ideas y métodos, y coloca a los sujetos en una postura de resistencia.

En otro trabajo de enfoque cualitativo realizado por Santamaria Segura (2018), se tuvo como fin conocer la relación entre la resistencia al cambio y la calidad educativa en una institución de Perú. Para esto se administró un cuestionario de elaboración propia que evaluó la resistencia al cambio. La muestra estuvo compuesta por 150 docentes. Se obtuvo como resultado que la resistencia al cambio se relaciona de manera significativa y positiva con la calidad educativa.

En otra investigación realizada por Toro Salas (2016) se tuvo como objetivo establecer la relación entre el uso de las TIC's y resistencia al cambio en docentes de instituciones educativas públicas. Para esto se llevó a cabo un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 133 docentes. Se aplicó un cuestionario ad hoc compuesto por cuarenta y cinco (45) ítems y cinco (5) opciones de respuesta; la validez se determinó a través del juicio de cinco (5) expertos, con un Alpha de Cronbach de .96. Los resultados evidencian una correlación inversa y baja lo cual indica que, al hacer uso de las

Tecnología de la Información y Comunicación de manera adecuada, y teniendo todas las herramientas, espacios y recursos necesarios para tal fin, y desarrollando alfabetización tecnológica para los docentes la resistencia al cambio se minimiza.

En un estudio realizado por Satici et al. (2020) se examinó si la intolerancia a la incertidumbre estaba relacionada con el bienestar mental y si esta relación estaba mediada por la rumiación y el miedo a la COVID-19. La muestra estuvo compuesta por 1772 individuos entre 18 y 73 años residentes de Turquía. Se utilizaron test estandarizados para los dos constructos. Los resultados evidenciaron que la intolerancia a la incertidumbre se relaciona de manera significativa e inversa con el bienestar mental. Se concluye que la rumiación y el miedo a la COVID-19, mediaron la asociación entre la intolerancia a la incertidumbre y el bienestar mental.

Sarmiento (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar la relación entre los niveles de Bienestar Psicológico y la Intolerancia a la Incertidumbre en jóvenes-adultos argentinos. La muestra estuvo compuesta por 208 sujetos de ambos sexos. Se administró la Escala de Bienestar Psicológico (Casullo, 2002) y la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (Rodríguez de behrends & Brenlla, 2015). Los resultados evidenciaron una relación significativa e inversa entre los constructos. Respecto a la edad, los sujetos más jóvenes mostraron puntuaciones elevadas en intolerancia a la incertidumbre. No obstante, no se encontraron diferencias significativas respecto a la Intolerancia a la incertidumbre y el sexo de los sujetos.

### Necesidad de Cierre Cognitivo

El constructor de NCC ha sido originado por Kruglanski (1989), para comprender la motivación de los individuos hacia a un cierre cognitivo cuando se enfrentan a situaciones ambiguas. Es definido como la motivación de los sujetos por buscar y mantener una respuesta definitiva ante una situación que genera incertidumbre.

Jaume et al. (2015) investigaron que esta motivación hacia el cierre cognitivo se compone, por un lado, por la necesidad de anular la ambigüedad y por otro de una robusta necesidad de alcanzar el cierre de forma absoluta y duradera. Esto se explica desde dos componentes: la Tendencia de Urgencia (Seizing) para lograr una respuesta definitiva, la cual se fundamenta en la disposición a buscar una contestación instantánea frente a una problemática que crea incertidumbre y la Tendencia de Permanencia (Freezing) que se apoya en el deseo de mantener y prolongar dicho cierre cognitivo, sesgando información nueva desestabilizadora (Roets & Van Hiel, 2006). Tendencias que parecerían opuestas y a la vez complementarias nacen de la idea de que los sujetos con alta NCC transitan de manera aversiva la falta de respuesta clara y duradera y ambas ayudan a evitar ese malestar mediante un cierre cognitivo rápido y permanente.

Se puede decir que la NCC no es algo estático, sino que puede variar dependiendo de la situación, oscilando en un continuo desde una fuerte necesidad de evitar el cierre cognitivo hasta una fuerte necesidad de alcanzarlo (Kruglanski y Webster, 1996). Podría interpretarse a la NCC como una característica del sujeto vinculada a ciertos entornos o actividades determinadas (Kruglanski, Webster & Klem, 1993), e.g. individuos que enfrentan cambios abruptos en su ámbito laboral, familiar o social, transitándolos de manera desagradable por no poder tolerar dicha incertidumbre asociada.

Este constructo ayuda a explicar cómo los individuos abordan el nuevo conocimiento; puede ser considerada como resultado de factores situacionales, es decir, algunas personas tienden a tener una mayor necesidad de cierre en algunas situaciones, pero también hay características del ambiente (por ejemplo, la presión de tiempo, los cambios repentinos) que pueden incidir temporalmente a generar una necesidad para el cierre cognitivo (Kruglanski, 1996; Roets et al., 2015).

La caracterización de un sujeto con alta necesidad crónica o aguda de cierre cognitivo, se evidencia cuando este tiene el deseo de un conocimiento que sea estable tanto en el presente como en el futuro y esto influye en la forma en que abordan los nuevos conocimientos (Kruglanski & Webster, 1996). Una vez que tienen un conocimiento estable sobre un tema dado, es menos probable que consideren opiniones alternativas, tienden a ser de mente más cerrada (Strojny et al., 2016) y ante problemáticas en constante cambio, se infiere que estos sujetos transitan de manera aversiva la falta de respuesta clara y duradera.

Por ende, los individuos con altos niveles de NCC poseen la tendencia a decidir sin buscar contraste empírico o más información que se lo permita sobre una base sustentable y muestran una rigidez de pensamiento y rechazo a tener en cuenta puntos de vista diferentes a los propios, lo cual implica una resistencia a convivir con la incertidumbre (Jaume et al. 2015).

### Rigidez Cognitiva

La rigidez cognitiva hace referencia a las distintas formas en que un sujeto percibe su entorno, se procesa la información a través de la generalización o el pensamiento absolutista (Casas, 2016). Es una dimensión psicológica que implica modos de funcionamiento cognitivo con la capacidad de inhibir respuestas y abstraerse de cierta información que no coincide con los pensamientos propios acerca del mundo (Morales & Amaro, 2014)

### Resistencia al Cambio

La resistencia al cambio es definida como un fenómeno psicosocial que debe ser estudiado para conocer las reacciones y condiciones que facilitan el cambio en un individuo (Macluf et al., 2014) ocurriendo esto en los distintos contextos con distintas magnitudes, y con múltiples tipos y manifestaciones (Duque et al., 2013). Este fenómeno puede encontrarse

en constante variación, alteración o modificación (García, et al, 2011), siendo radical o progresivo, y dependiendo la oportunidad puede ser reactivo (resistencia a un cambio abrupto) o anticipatorio (resistencia a un cambio que va a suceder en el futuro) (Hellriegel et al., 2009).

Según Amorós (2005) la resistencia individual es definida como una tendencia moderadamente durable de emociones, creencias y comportamientos dirigidos a las personas, agrupaciones, ideas, temas o principios determinados (García et al., 2009). Así mismo, corresponden a la resistencia individual la desconfianza a lo desconocido, la sensación de amenaza e inseguridad y el procesamiento selectivo de la información (Amorós, 2005).

#### Resistencia disposicional al cambio

Oreg (2003) explica que el modelo de resistencia al cambio está determinado por una tendencia del individuo de sostener a cualquier fluctuación en su Estatus Que. Según Biasca (2004) la resistencia al cambio se formula por medio de los individuos con la inercia de sus hábitos, el miedo a perder estabilidad y a lo desconocido y la carencia de interés, colocando al trabajador a una vivencia desagradable algunas veces es incitado por una comunicación clara que genera incertidumbre (Vincenzi, Farias de Sousa, & De Andrade, 2011), por ende si se descarta que no influyen otras factores sociales e individuales en la persona se resiste solo al cambio este desarrollo, se van a encontrar reducidas las oportunidades de saber y diligenciar los inconvenientes reales de la organización (Oreg, 2006), es importante destacar que la forma como se genera el cambio va a producir mayor o menor resistencia (Vincenzi et al., 2011), esto lleva a que las personas tengan tendencia a dejar de percibir una reducción el control sobre su vida, y también pueden dar cuenta que el cambio se impone y no se auto inicia (Cuerva, Grau, Kuzmica, De-Diego, & Colet, 2018).

Macluf, Beltrán, & Arano Chávez (2014) comprende a la resistencia al cambio como un fenómeno psicosocial que debe ser observado para conocer, adoptar las reacciones y condiciones que disminuyan y/o faciliten un cambio en el individuo, que suceden en los diversos contextos con distintas magnitudes, y con variados tipos y manifestaciones (Duque, Restrepo, & López, 2013).

### Resistencia docente al cambio

La resistencia al cambio es comprendida como una respuesta a una situación externa que se presenta como desafiante, como puede ser para los docentes incorporar nuevas ideas, métodos o dispositivos de forma impuesta. En las instituciones suelen presentarse constantes variables que amenazan la estabilidad de organización del docente. No obstante, debe asumir que tiene que ofrecer respuesta a estas nuevas necesidades, y no se puede evitar realizar dichos cambios, por ende, genera en el sujeto también a una resistencia en sí misma (Córica., 2020).

## Metodología

### Participantes

La muestra estuvo conformada por 114 docentes de nivel inicial, primario y secundario de Zona Oeste del Gran Buenos Aires que hayan ejercido la docencia durante la pandemia por Covid-19. El muestreo fue no probabilístico, de tipo intencional por bola de nieve. La mayoría fueron mujeres (90,4%), y de hombre (9,6%) la edad osciló entre 25 y 70 años ( $M=41,51$ ;  $DS=12,212$ ).

Los criterios de inclusión fueron: ser docente; residir en zona oeste y los criterios de exclusión fueron no haber ejercido la docencia en tiempo de ASPO; ser docente de nivel universitario o superior, poseer un diagnóstico psiquiátrico/ psicológico que implique el consumo de psicofármacos que podrían alterar las variables analizadas.

## Instrumentos

1- Cuestionario sociodemográfico elaborado AD-HOC, para los fines de la investigación.

Por medio del cual se indagó sobre el Género (mujer, hombre, no binario), Edad, Estado Civil (soltero/a, conviviente/pareja de hecho, casado/a, Casado/a, Separado/a, Divorciado/a, viudo/a), si posee un diagnóstico, si su respuesta es confirmativa cuál es ese medicamento, si tiene hijos, si su respuesta es afirmativa, si están en edad escolar, si es sostén de familia, si es residente de zona oeste, si es docente, si ejerció la docencia durante la ASPO, en que nivel educativos (inicial, primaria, secundaria), en que ámbito educativo pertenece (público, privado, ambos), si tomo licencia durante la ESPO (si, solo un tiempo del ASPO - no, no eh tomado licencia Durante el ASPO), antigüedad en docentes (menos de 5 años, de 5 a 9 años, de 10 a 14 años, de 15 a 20 años, 21 años o más), cantidad de hora de trabajo durante la ASPO, Cantidad de horas de sueño (4 horas o menos, entre 5 y 6 horas, 7 horas o más)

2- Test Revisado de Necesidad de cierre cognitivo [TR-NCC]

(Pierro & Kruglanski, 2005; validación argentina: Jaume et al., 2015), que evalúa la motivación de las personas por buscar y mantener una respuesta definitiva ante un problema determinado, como algo opuesto a la confusión, la ambigüedad y/o la incertidumbre.

Dicho instrumento está compuesto por 14 ítems agrupados en dos dimensiones: Tendencia de Urgencia (*Seizing*), que evalúa la urgencia por conseguir un conocimiento

determinado (ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11 y 13) y Tendencia de Permanencia (*Freezing*) que evalúa la necesidad de mantener ese conocimiento de forma permanente (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14).

El formato de respuesta es de tipo Likert con cinco anclajes, en función del grado de acuerdo de los participantes, siendo 1= Completamente en desacuerdo y 5 = Completamente de acuerdo. Como resulta evidente, a mayor puntaje, mayor NCC.

El instrumento presenta niveles de confiabilidad adecuados, con un Alpha de Cronbach de 0.79.

3- La escala de Resistencia al Cambio (RTC-11) de Oreg (2003, adaptación argentina por: Boada-Cuerva et al., 2018).

Esta escala fue desarrollada por Oreg (2003) para lograr evaluar la disposición a la resistencia al cambio (González Fernández, 2014). La escala admite pronosticar la reacción de un sujeto frente a un cambio, tanto de manera voluntaria como impuesta, en distintos contextos y diversos tipos de organización (González Fernández, 2014). La versión original está compuesta de 17 ítems. Las personas debían responder de acuerdo al grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones a través de una escala de tipo Likert teniendo un rango entre 1 y 5 (siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo). Esta versión posee 4 dimensiones, con ítems inversos para lograr reducir la varianza de error debida al método. El coeficiente de Cronbach de la escala total es de 92.

La escala RTC-11 (versión abreviada de 11 ítems) evalúa la resistencia al cambio de empleados y directivos, la cual se entiende como una preferencia por lo estático frente a lo sorpresa, la negación de los beneficios asociados al cambio, la aparición de malestar ante los cambios y el hacer cosas distintas a lo establecido en el tiempo. Los ítems también son tipo

Likert manteniendo las opciones de respuesta de la versión anterior. Esta escala posee una estructura interna unifactorial, y todos sus ítems son directos. Su presentación abarcó una muestra de hispanohablantes residentes en España y Argentina. El valor de confiabilidad resultó en un Alfa de Cronbach de .84.

### Procedimiento

Se elaboró un Google Forms compuesto por un consentimiento informado, un cuestionario sociodemográfico, el Test de Necesidad de Cierre Cognitivo y la Escala de Resistencia al Cambio. Fue difundido por redes sociales, específicamente grupos de difusión de Zona Oeste compuestos por docentes. También mediante Whatsapp se administró a docentes cercanos y estos lo difundieron a sus compañeros de trabajo a través de grupos de docentes.

### Análisis de datos

Los datos fueron analizados y tabulados con el programa estadístico SPSS 25.0. Se implementaron análisis de correlaciones bivariadas para el objetivo general y pruebas no paramétricas para el análisis de las variables sociodemográficas teniendo como punto de corte  $p < .05$  para establecer una significación.

## Resultados

### Estadística Descriptiva

En cuanto al nivel que ejercen la docencia, una gran parte lo hace en nivel secundario (43,9%), seguido del nivel primario (28,8%); y en menor medida, el 26,3% ejercía la docencia en nivel inicial.

Respecto del estado civil de las personas encuestadas se evidenció que casi la mitad se encuentran casados/as (42,1%), con un 31,6% le sigue la categoría soltero/a, luego

convivientes/pareja de hecho fueron un 19,3%, mientras que las personas divorciadas representaron un 7% de la muestra. A su vez, las personas sin hijos/as son más de la mitad de la muestra con un 57,1%, mientras que los que sí tienen hijos son el 42,9%.

A su vez, los docentes que son sostén de familia representan el 40,4% y quienes no el 59,6%. En cuanto al ámbito en el que trabajan, quienes lo hacen en el ámbito público representan el 28,1%, asimismo la mayoría lo hace en el ámbito privado (63,2%), por último, quienes trabajan en ambos sectores son el 8,8%.

La gran mayoría de los encuestados poseen más de 21 o más años de antigüedad en la docencia (36,8%) seguido de quienes trabajan hace menos de 5 años (28,1%), el 17,5% posee antigüedad entre 5 a 9 años, el 14% entre 10 a 14 años y, por último, el 3,5% entre 15 a 20 años.

Finalmente se indaga sobre la cantidad de horas de sueños de los participantes evidenciando que la gran mayoría (73,7%) duerme entre 5 a 6 horas diarias, seguido del 17,5% que descansa 7 o más horas por último el 8,8% de los docentes duermen 4 o menos horas

**Tabla 1.**

*Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categoría	Fa	%
Género	Masculino	11	9,6
	Femenino	10	90,4
En qué nivel ejerce la docencia	Bajo	3	5,1
	Inicial	30	26,3
	Primario	34	29,8
	Secundario	50	43,9
Estado Civil	Soltero/a	36	31,6
	Conviviente/Pareja de hecho	22	19,3
	Casado/a	48	42,1
¿Tiene hijos?	Divorciado/a	8	7,0
	Sí	65	57,1
¿Es sostén de familia?	No	49	42,9
	Sí	46	40,4
¿Cuál es el ámbito al que pertenece/n la/s institución/es educativa/s en la/s que trabajo en dicho momento?	No	68	59,6
	Público	32	28,1
	Privado	72	63,2
	Ambos	10	8,8

	Menos de 5	32	28,6
¿Antigüedad en la docencia?	Entre 5 y 9 años	20	17,5
	Entre 10 y 14 años	16	14,0
	Entre 15 y 20 años	4	3,5
	Más de 21 años	42	36,8
¿Cantidad de horas de sueño?	4 o menos	10	8,8
	Entre 5 a 6 horas	84	73,7
	7 o más horas	20	17,5

Nota. n=114.

## Tabla 2

### *Análisis descriptivo de las variables*

Variable	M (DS)	Min.	Max.	Asimetría	Curtosis
Necesidad de cierre cognitivo	38,99 (7,131)	18	56	-0,069	0,433
Tendencia a la urgencia	17,25 (4,385)	7	28	0,236	-0,044
Tendencia a la permanencia	21,73 (3,915)	11	30	-0,278	-0,142
Resistencia al cambio	30,56(6,279)	18	48	0.815	0,280

Nota. n=114.

## Correlaciones

Respecto de la asociación entre la resistencia al cambio y la necesidad de cierre cognitivo, sólo se halló correlación directa entre las variables principales, pero no así entre sus dimensiones (Ver tabla 3).

En cuanto a la edad, la antigüedad en la docencia y la cantidad de horas de sueño, no se evidenciaron asociaciones significativas con necesidad de cierre cognitivo ni con resistencia al cambio ( $p > .05$ ). No obstante, si se puso de manifiesto una correlación directa y débil entre cantidad de horas trabajadas y necesidad de cierre cognitivo; tendencia de urgencia y tendencia de permanencia (ver tabla 4.).

## Tabla 3.

### *Asociación entre NCC (y sus dimensiones); resistencia al cambio con variables sociodemográficas escalares*

Variable	Resistencia al cambio
1. Necesidad de cierre cognitivo	.186*
2. Tendencia a la urgencia	.168
3. Tendencia a la permanencia	.118

Nota. Estadístico Utilizado Rho de Spearman. ( $p > .01^{**}$ ;  $p > .05^*$ ).

**Tabla 4.**

*Asociación entre NCC (y sus dimensiones); resistencia al cambio con variables sociodemográficas escalares*

Variable	Edad	Ant. Doc.	Cant. Trab.	Cant. hrs sueño
Necesidad de cierre cognitivo	-.023	-.089	-.355**	-.047
Tendencia a la urgencia	.036	-.026	-.318**	-.070
Tendencia a la permanencia	-.007	-.089	-.298**	.012
Resistencia al cambio	-.041	.014	-.113	-.026

*Nota.* Estadístico Utilizado Rho de Spearman. ( $p > .01^{**}$ ;  $p > .05^{*}$ ).

### **Diferencias de Grupo**

Las comparaciones respecto al sexo, solo evidenciaron que los hombres poseen más necesidad de cierre cognitivo que las mujeres encuestadas.

Respecto al sostén de familia no se hallaron diferencias significativas. Al contrario del estado civil, donde sí se hallaron diferencias ( $p < .05$ ), por lo cual, se realizó un análisis post-hoc con Tukey que arrojó contraste de grupos en tendencia a la urgencia, siendo que en las personas casadas (dif.m.= 3.299\*) esta es mayor que en las personas que conviven o tienen pareja de hecho. Respecto a los demás grupos del estado civil no se encontraron diferencias significativas en el resto de las variables.

Respecto al nivel en el que ejerce la docencia se halló diferencias significativas ( $p < .05$ ), por lo cual, también se realizó un análisis post-hoc con Tukey que arrojó que la NCC es mayor en quienes están en nivel inicial (dif.m.= 4,786\*) que quienes están en nivel secundario, lo mismo sucedió con tendencia a la permanencia (dif.m.= 3,686\*), a su vez también se presentó que la tendencia a la permanencia es mayor en docentes del nivel inicial (dif.m.= 2,637\*) respecto a los del nivel primario.

En relación al ámbito en el que ejercen la docencia también se evidenció una diferencia significativa, por lo cual se aplicó el análisis post-hoc con Tukey el cual estableció contraste en relación a la resistencia al cambio, es decir que quienes ejercen en el ámbito

privado poseen mayor resistencia al cambio que quienes ejercen en el ámbito público (dif.m.= -3,541\*).

**Tabla 5.** Diferencias entre NCC (y sus dimensiones); resistencia al cambio y género

Variable	Rangos Prom.		U
	femenino	masculino	
Necesidad de cierre cognitivo	55,27	78,41*	336,500
Tendencia a la urgencia	55,97	71,86	408,500
Tendencia a la permanencia	55,67	74,68	377,500
Resistencia al cambio	57,77	54,95	538,500

Nota. Estadístico Utilizado U de Mann Whitney. ( $p > .01^{**}$ ;  $p > .05^{*}$ ).

### Conclusión y Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre la resistencia al cambio y la necesidad de cierre cognitivo en docentes de nivel inicial, primario y secundario que residen en Zona Oeste del Gran Buenos Aires que hayan ejercido su labor a lo largo de la pandemia por COVID -19. Asimismo, se evaluaron dichas variables con respecto al género, la edad, el estado civil, si tiene hijos, si es sostén de familia, nivel en el que ejerce, ámbito en el que ejerce, antigüedad en la docencia, cantidad de horas trabajadas y cantidad de horas de sueño.

La hipótesis principal que responde a la pregunta de investigación y se desprende del objetivo principal fue a) que los docentes con mayor Necesidad de Cierre Cognitivo poseen mayor Resistencia al cambio en contexto de la pandemia por Covid-19.

Los resultados obtenidos permiten confirmar la hipótesis planteada (a), ya que se halló una correlación significativa entre los constructos totales de Necesidad de Cierre Cognitivo y Resistencia al cambio. Estos resultados coinciden con los obtenidos en otra investigación realizada por Oreg (2003) quienes hallaron que el modelo de resistencia al cambio está determinado por una tendencia del individuo de sostener a cualquier fluctuación en su Estatus Quo pero al mismo tiempo, Casas, (2016) afirman que La rigidez cognitiva hace referencia a las distintas formas en que un sujeto percibe su entorno, se procesa la

información a través de la generalización o el pensamiento absolutista. En esta misma línea Jaume et al, 2015 plantea que lo mismo sucede con un sujeto con alta NCC, ya que, posee la tendencia a decidir sin buscar contraste empírico o más información que se lo permita sobre una base sustentable y muestran una rigidez de pensamiento y rechazo a tener en cuenta puntos de vista diferentes a los propios, lo cual implica una resistencia a convivir con la incertidumbre. También, se encontraron investigaciones que presentan ciertas características de los docentes específicamente en contexto de pandemia (Satici et al., 2020; Bazan y Sanz, 1996) vinculando de manera inversa, la intolerancia a la incertidumbre con el bienestar mental y cómo esta relación se encuentra mediada por la rumiación y el miedo a la COVID-19.

Respecto a las hipótesis alternativas formuladas en relación a variables sociodemográficas, se planteó en primera instancia que los docentes que trabajan mayor cantidad de horas poseen más resistencia al cambio y necesidad de cierre cognitivo.

Dicha hipótesis se confirma, ya que en los resultados se encontró asociación significativa directa y débil entre la cantidad de horas trabajadas y necesidad de cierre cognitivo; tendencia de urgencia y tendencia de permanencia. Estos resultados coinciden con lo planteado por Kruglanski, (1996); Roets et al. (2015) quienes hacen referencias a que algunas personas tienden a tener una mayor necesidad de cierre en algunas situaciones, dependiendo de las características del ambiente como, por ejemplo, la presión de tiempo, el cansancio y los cambios repentinos.

Una segunda hipótesis (c) de investigación indicó que los docentes con mayor edad y quienes poseen mayor antigüedad en la docencia presentan mayor resistencia al cambio y necesidad de cierre cognitivo que los de menor edad y antigüedad laboral.

Los resultados dieron cuenta de que no se encontraron diferencias significativas entre la edad y la antigüedad docente. lo mismo sucede en estudios que vinculan la intolerancia a

la incertidumbre con el bienestar mental en tiempos de covid-19 (sarmiento, 2019., del valle et al 2020)

Estos resultados dan cuenta de la confirmación o no de dicha hipótesis y coinciden con los que se obtuvieron en investigaciones realizadas durante la pandemia por Covid-19 por los autores

### **Limitaciones y recomendaciones futuras**

En cuanto a las limitaciones encontradas durante la presente investigación, cabe resaltar que la selección de la muestra fue no probabilística, de un tamaño relativamente pequeño y de corte transversal, lo que no permitiría generalizar los resultados y realizar modelos de análisis de datos más complejos. Para profundizar en los mismos, se recomendaría realizar un estudio longitudinal para poder comparar a una misma muestra en el tiempo y así observar los cambios que se producen en los docentes. A su vez, se sugiere para futuras investigaciones incluir otras variables psicológicas y sociológicas vinculadas con la necesidad de cierre y la resistencia al cambio, como la intolerancia a la incertidumbre, el bienestar psicológico, rigidez cognitiva entre otros

### **Referencias**

- Alegre Espinoza, G. R., & Hurtado Blanco, R. A. (2021). Actitudes y resistencia al cambio en docentes de una institución educativa integrada de la UGEL 05 – Lima, 2020 [Tesis de grado, Universidad peruana de los Andes]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2269/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amorós, E. (2005). Comportamiento organizacional. 45-46. USAT – Escuela de economía.

- Biasca, R. E. (2004). El modelo Biasca para transformar la empresa. *Innovar*, 1(23), 40–42.  
<https://doi.org/10.15446/innovar>
- Boada-Cuerva, M., Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A. J., de Diego, N. G., & Vigil-Colet, A. (2018). RTC-11: Adaptación de la escala de resistencia al cambio en dos países (España y Argentina). *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(2), 360–367.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.286721rg/10.6018/analesps.34.2>
- Casas, J. (2016). Estilos cognitivos en la dimensión científica y aportaciones a estilos de enseñanza en docentes universitarios de química. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas En Educación*, 16(2), 22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44745615020>
- Córica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 23(2), 255–272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Del Valle, M., López Morales, H., Andrés, M. L., Canet Juric, L., Yerro Avincetto, M. M., & Urquijo, S. (2020). *Intolerancia a la incertidumbre generada por la pandemia de COVID-19 y niveles de depresión y ansiedad*. Congreso Virtual de la Sociedad Interamericana de Psicología. Puerto Rico.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/133369>
- Duque, M., Restrepo, L., & López, G. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149–157.  
<https://doi.org/10.22517/23447214.7159>
- García, M., Fernanda, M., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 7(46), 125–142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67922583009>

- García, M., Gómez, P., & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 5(1), 141–159.  
<http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=67916259012>
- García-Cabrera, A. M., Alamo-Vera, F. R., García-Barba-Hernández, F. (2011). Antecedentes de la resistencia al cambio: factores individuales y contextuales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 231-246.  
<https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.02.007>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró Silla, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- González Fernández, L., & Correia, A. (2014). Validación de la escala de resistencia al cambio para la población Portuguesa: resultados preliminares. XXIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica. doi: <http://hdl.handle.net/10400.26/6747>
- González, M., Ibáñez, I., Rovella, A., López, M., & Padilla, L. (2013). Perfeccionismo e intolerancia a la incertidumbre: Relaciones con variables psicopatológicas. *Revista Internacional Clínica y de la Salud*, 21(1), 81–101.  
<https://psycnet.apa.org/record/2013-17396-005>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). Un enfoque basado en competencias (11a ed.). Mexico: Cengage Learning.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.34.2.286721/227521>
- Jaume, L., Cervone, N., Biglieri, J., & Quattrocchi, P. (2015). Propiedades psicométricas del Test revisado de Necesidad de cierre cognitivo [TR-NCC] en una muestra de estudiantes de la Universidad de Buenos Aires. *Investigaciones en psicología*, 20(3),

55-60. [http://www.psi.uba.ar/investigaciones/revistas/investigaciones/indice/trabajos\\_completos/anio20\\_3/jaume\\_cervone\\_biglieri\\_quattrocchi.pdf](http://www.psi.uba.ar/investigaciones/revistas/investigaciones/indice/trabajos_completos/anio20_3/jaume_cervone_biglieri_quattrocchi.pdf).

Kruglanski, A. W. & Donna M. W. (1996). Cierre motivado de la mente: "Agarrar" y "congelar". *Revisión psicológica*, 2(103), 263-283. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.2.263>

Kruglanski, A. W. (1989). *Lay epistemics and human knowledge: Cognitive and Motivational Bases*. Plenum.

Kruglanski, A. W. (1993). Cognición social motivada: principios de la interfaz. En E. T. Higgins y A. W. Kruglanski (Eds.), *Psicología social: Manual de principios básicos* (pág. 493-520). La prensa de Guilford.

Kruglanski, A. W., & Webster, D. M. (1996). Motivated closing of the mind: "Seizing" and "freezing.". *Psychological review*, 103(2), 263-283. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.2.263>

Ley N° 27.541, Decreto N° 260 (12 de marzo de 2020) AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

Macluf, J. E., Beltrán, L. A. D., & Arano Chávez, M. R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 1, 9. Retrieved from

Mejía Jalabe, A., Silva Giraldo, C. A., Villarreal Mora, C. P., Suarez Suarez, D. A., & Villamizar Niño, C. F. (2018); Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo de los tic por parte del personal docente.  
<https://psycnet.apa.org/record/2013-17396-005>

- Ministerio de educación de la nación (2020) Resolución 108/2020 (RESOL-2020-108-APN-ME). Boletín Oficial de la República Argentina, 15/3/2020.
- Morales, M., & Amaro, M. (2014). División cognitiva del trabajo, estructura organizacional e innovación: el caso de una empresa biotecnológica mexicana. *Economía: Teoría y Práctica*, 137–164
- Moyano-Pacheco, M., Expósito-Jiménez, F., & Trujillo-Mendoza, H. M. (2013). Cierre cognitivo, sexismo y religiosidad: diferencias y similitudes entre grupos de adolescentes con distinta cultura. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(2), 501–508. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.2.135601>
- Nora Sanchez, 2020, Comportamiento, Pandemia: por qué intentamos reducir la incertidumbre con acciones irracionales. clarín
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680-693.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 73-101.  
<http://dx.doi.org/10.1080/13594320500451247>
- Organización Mundial de la Salud (2019-2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19.  
<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Oros, L. B., y Main, M. V. (2004). Esla-educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1(20), 20-34.

Psychology, 7, 1-395. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00395>

Roets, A., Kruglanski, A. W., Kossowska, M., Pierro, A., & Hong, Y. Y. (2015). El guardián motivado de nuestras mentes: nuevas direcciones que necesitan teoría e investigación del cierre. *Avances en psicología social experimental*, 52, 221-283.

<https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.01.001>

Roets, A., Van Hiel, A., & Cornelis, I. (2006). ¿El materialismo predice el racismo? el materialismo como actitud social distintiva y predictor de prejuicios. *European Journal of Personality*, 20(2), 155-168. <https://doi.org/10.1002/per.573>

Santamaria Segura, E. G. (2018) “Resistencia al cambio y calidad educativa en la institución educativa José Maria Escrivá de Balaguer, Callao, 2018”

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23243/>

Santamaria\_SEG.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Sarmiento (2019). Bienestar psicológico e intolerancia a la incertidumbre en jóvenes adultos [Tesis de grado, Universidad de la Empresa].

Satici B., Saricali, M. & Griffiths, M. D. “Intolerance of Uncertainty and Mental Wellbeing: Serial Mediation by Rumination and Fear of COVID-19” (2020)

<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11469-020-00305-0>

Strojny, P., Kossowska, M., & Strojny, A. (2016). La búsqueda de información que no sea coherente con las expectativas reduce mejor la incertidumbre: el papel de la capacidad cognitiva. *Frontiers in*

Toro Salas, Yoleth (2016) “Resistencia al cambio y calidad educativa en la institución educativa José Maria Escrivá de Balaguer, Callao, 2018”

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0103194/intro.pdf>

Trujillo. F, 2020 “La educación presencial es insustituible”. *Aula inter cultural*, online

Vincenzi, S., Farias de Sousa, A., & De Andrade, D. (2011). Resistencia al cambio organizacional : evaluación de actitudes y reacciones en grupo de individuos. *Gestión de La Tecnologia*, 1(7), 15

## **Anexos**

### **Presentación;**

Soy M. Fernanda Escriña estudiante de la carrera Lic. en Psicología, te invito a que formes parte de un trabajo de investigación con el fin de la obtención de mi título de Grado:

Licenciada en Psicología.

Dicha investigación está destinada a docentes que hayan ejercido durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) que residan en Zona Oeste de GBA.

La información que usted brinde será anónima y confidencial, sus datos no serán difundidos.

Los resultados de la misma serán utilizados solo para fines académicos-científicos.

Su participación es de suma importancia.

Se agradece su predisposición y difusión.

Por cualquier consulta o información adicional puede comunicarse conmigo vía e-mail:

fernandaescrina@hotmail.com

¡Muchas gracias por su colaboración!

### **Consentimiento informado:**

Acepto libre y voluntariamente sin ningún tipo de coerción, participar en la investigación llevada a cabo por M. Fernanda Escriña para la obtención de su título de Licenciada en Psicología. La misma consiste en responder de forma online un cuestionario que no llevará más de 10 minutos.

Entendiendo que la participación en la misma no me beneficiará de modo directo ni recibiré retribución como contrapartida. Se me ha explicado en la invitación a participar que los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y/o científicos.

Por medio del presente consentimiento declaro, además, que mi edad es igual o mayor a 18 años.           RTA; acepto..... no acepto

Socio demográfico

Género (1.mujer, 2.hombre, 3.no binario)

Edad

Estado civil (1.soltero/a, 2.conviviente/pareja de hecho, 3.casado/a, 4.separado/a, 5.divorciado/a, 6.viudo/a.)

Posee algún diagnóstico psicológico o psiquiátrico? (1.si o 2.no)

¿Consume algún psicofármaco? (1.si o 2.no)

Si contestó que si cual o cuáles? (.....)

¿Tiene hijos? (1.si o 2.no)

Si contestó que sí, ¿cuántos?(.....)

Si tiene hijos, se encuentran en edad escolar? (1.si o 2.no)

Es sostén de familia? (1.si o 2.no)

¿Reside en zona oeste de Gran buenos aires? (1.si o 2.no)

¿Es usted docente? (1.si o 2.no)

¿Ejerció la docencia en dicho nivel en tiempo de Aislamiento Social Preventivo Obligatorio [ASPO] por COVID-19? (1.si o 2.no)

¿En qué nivel ejerce la docencia? (1.inicial, 2.principal, 3.secundaria)

¿Cuál es el ámbito al que pertenece/n la/s institución/es educativa/s en la que trabajó en dicho momento? (1.público, 2.privado, 3.ambos)

¿Se ha tomado licencias durante el ASPO? (Sí, solo un tiempo del ASPO o No, no he tomado licencias durante el ASPO ? (.....))

Si la opción anterior fue "Sí, solo un tiempo del ASPO". Especifique el o los motivos de la o las misma/s:(.....)

Antigüedad en la docencia: (1.menos de 5 años., 2.de 5 a 9 años., 3.de 10 a 14 años., 4.de 15 a 20 años., 5. 21 años o más.)

Cantidad real de horas que ha trabajado por semana durante el ASPO (sumando las horas por

fuera del espacio curricular): (.....)

Cantidad de horas de sueño (1.4 horas o menos., 2.entre 5 a 6 años., 3.7 horas o más)

### **Cuestionario I**

A continuación encontrará una serie de afirmaciones que dan cuenta de diferentes situaciones y sus posibles resoluciones.

Por favor léalas atentamente y seleccione la opción con la que usted más se identifique.

No hay respuestas correctas o incorrectas.

1. En caso de incertidumbre, prefiero tomar una decisión inmediata, sea la que sea.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo., 4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

2. Me siento muy incómoda/o cuando las cosas a mi alrededor no están en su sitio.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo., 4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

3. Cuando estoy frente a varias alternativas potencialmente válidas, me decido a favor de una rápidamente y sin dudar.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo., 4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

4. No suelo participar de discusiones sobre temas ambiguos y controvertidos.

5. Prefiero decidirme de acuerdo con la primera solución disponible, en vez de considerar en detalle qué decisión debería tomar.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo., 4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

6. Prefiero estar con personas que tienen las mismas ideas y gustos que yo.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

7. Cuando me enfrento a un problema, no pienso mucho sobre él y me decido sin dudar.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

8. Me siento incómoda/o cuando no logro dar una respuesta rápida a un problema que tengo.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

9. En situaciones de incertidumbre, prefiero tomar decisiones rápidas.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

10. Cualquier solución a un problema es mejor que permanecer en un estado de  
incertidumbre.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

11. Suelo tomar decisiones rápidas y sin pensar demasiado.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

12. Me gustan más las actividades en las que está siempre claro qué es lo que hay que hacer y  
cómo hay que hacerlo.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,  
4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

13. Me gusta tomar decisiones rápidas.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,

4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

14. Prefiero cosas a las que estoy acostumbrada/o que aquéllas que no conozco y no puedo predecir.

(1=Completamente en desacuerdo., 2=En desacuerdo., 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo.,

4=De acuerdo., 5=Completamente de acuerdo)

## **Cuestionario II**

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él.

Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como los siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento.

Por favor, señale la opción que considere más adecuada, con la mayor sinceridad posible.

1.-Prefiero el aburrimiento a las sorpresas

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

2.- Si me informaran de que va a haber cambios en una de mis tareas laborales,

Antes de saber en qué consisten realmente los cambios, probablemente me

Sentiría estresado/a

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni

en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

3.- Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme incluso

Si creo que el cambio puede acabar beneficiándose

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

4.- Cuando me informan de un cambio de planes, me siento un poco tenso/a

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

5.-Una vez he hecho planes, no suelo cambiarlos

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

6.- Me estreso cuando las cosas no van de acuerdo con lo planeado

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

7.- A menudo me siento incómodo/a incluso con los cambios que pueden mejorar mi vida

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

8.- Si mi superior cambiará los criterios para evaluar a los empleados, probablemente me

sentiría incómodo/a incluso si pensara que mis resultados serían

Los mismos sin tener que trabajar más

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

9.- No cambió de idea con facilidad

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

10.- Si a mitad de año me informaran de que va a haber cambios en la programación de los plazos, antes de saber en qué consistirán realmente los cambios probablemente presumiré que los cambios serán para peor.

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)

11.- Prefiero hacer las mismas cosas de siempre a probar cosas nuevas y diferentes

(Siendo 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= siendo igual a Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=siendo igual a De acuerdo y, por último, 5=siendo igual a Totalmente de acuerdo)