



MIEMBRO DE LA RED  
**ILUMNO**

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
ADAPTABILIDAD ANTE LOS PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL  
CAMBRIDGE INSTITUTE DE IBAGUÉ, DESPUÉS DE LA CUARENTENA POR COVID 19

PRESENTA:

DORA LILIANA CASTRO BULLA COD 1812410239  
DIANA LUCERO GAVIRIA MOYA COD 100213678  
JHON JAINER CAÑAS GONZÁLEZ COD 1822410296  
DEISY JOHANA LIZARAZO CORREA COD 100101125  
DIEGO MAZUERA AGREDO COD 100206572

SUPERVISOR:

MGS TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE 2021

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Adaptabilidad organizacional.....	5
Comportamiento organizacional.....	5
Cambio organizacional.....	5
Marco teórico.....	6
Teoría Adaptabilidad organizacional.....	6
Teoría Comportamiento organizacional.....	6
Teoría Cambio organizacional.....	7
Marco Empírico.....	7
Capítulo 3. Metodología.....	9
Tipo y diseño de investigación.....	9
Participantes.....	9
Instrumentos de recolección de datos.....	10
Estrategia del análisis de datos.....	10
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4.....	11
Resultados.....	11
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	19
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos.....	24
Producto Multimedia:.....	24
Anexo A. Consentimiento informado.....	25
Anexo B. Cuestionario de adaptación HUGO BELL.....	27
Anexo C. Permiso de desarrollo de la investigación.....	34
Anexo D. Tabla de baremos.....	35

## Lista de figuras

iii

Figura 1 Área Familiar .....	13
Figura 2 Área Social .....	14
Figura 3 Área Salud .....	14
Figura 4 Área Emocional .....	15
Figura 5 Área Profesional .....	15
Figura 6 Adaptación Total .....	16

### **Resumen.**

Es de suma importancia la pronta acción de la empresa, en el desarrollo de estrategias que permitan al trabajador lograr un rápido y exitoso proceso de adaptabilidad, sobre todo en situaciones inesperadas como lo es una pandemia, es por tal motivo que para el desarrollo del presente estudio se plantea como objetivo principal el determinar cómo ha sido la adaptabilidad ante los procesos de cambio organizacional en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, después de la cuarentena por Covid-19, durante el segundo semestre del 2021. Por medio de un estudio con enfoque cuantitativo, aplicando el cuestionario de adaptación Hugo Bell a 12 trabajadores activos del Cambridge Institute de Ibagué.

**Palabras clave:** Adaptabilidad organizacional, Comportamiento organizacional, Cambio organizacional.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Después de una situación tan inesperada y repentina como una pandemia, cualquier organización o empresa se ve obligada a tomar decisiones de cambio para lograr mantenerse comercial, económica y laboralmente, lo que genera que tanto el personal de trabajo, como administrativos y demás personas que están en contacto directo o indirecto con la empresa se vean avocados a dejar su zona de confort (Fraga, 2014).

Autores como González (2015) manifiestan lo importante que es la pronta acción de la empresa, en el desarrollo de estrategias que permitan al trabajador lograr un rápido y exitoso proceso de adaptabilidad, sobre todo cuando se tiene en cuenta el contexto en el que se desenvuelve esta. Por otro lado, Peláez (2016) describe que son estas situaciones las que permiten dar un salto de lo tradicional a las nuevas tecnologías, dado a que, por este medio se logra vencer el miedo, la ansiedad y la desconfianza.

#### **Descripción del contexto general del tema.**

De acuerdo con el diario La República, en Colombia por cuenta de la pandemia cerraron más de 500 mil micronegocios, en donde los más afectados fueron las entidades de comercio, además de acuerdo con la Revista Semana, solo en Bogotá se liquidaron más de 37 mil empresas y más de 3 mil empresas se declararon insolventes.

Lo anterior, teniendo en cuenta los cambios drásticos que tuvieron lugar por la pandemia, como lo fueron, la cuarentena o aislamiento preventivo, la necesidad de cambiar el lugar de trabajo, el desarrollo de actividades adicionales al cargo, la falta de ingresos por disminución en las ventas, entre otros. Por lo que dentro de las estrategias desarrolladas por muchas empresas para no entrar en banca rota o llegar a su liquidación, fue optar por el teletrabajo, en donde de acuerdo con el Ministerio de las Tic Colombia superó los 200 mil teletrabajadores.

Por otro lado, de acuerdo con el periódico el Tiempo, fueron más de 40 empresas que se reinventaron durante la pandemia, en donde sufrieron un cambio organizacional cambiando o adicionando nuevas actividades, con nuevas tecnologías o cambios en la cadena de suministros.

**Planteamiento del problema**

El Cambridge Institute es una institución de carácter educativo que funciona en la ciudad de Ibagué, en donde se imparten clases para desarrollar competencias en el idioma inglés. Dentro de su planta de trabajo se encuentran el director, la secretaria y los docentes, adicionalmente se recibe apoyo de 2 vendedores de servicios, todas estas personas incluyendo los estudiantes, desarrollaban actividades de manera presencial, situación que se vio afectada por la aparición de la pandemia y posterior desarrollo de la cuarentena.

Dentro de las estrategias organizacionales aplicadas por el instituto, se optó por los encuentros de clases sincrónicas y asincrónicas con los estudiantes, además de que todo el personal empezó a desarrollar actividades de teletrabajo, lo que significó en el instituto una disminución del 10% de los estudiantes totales, un 20% en las horas de clases impartidas, la deserción de un docente y de un vendedor de servicios.

Una vez terminado el periodo de cuarentena, el instituto planteó el retorno de actividades presenciales cuidando los protocolos de bioseguridad, situación que generó de nuevo procesos de adaptación, que involucra a los trabajadores, estudiantes y directivos.

**Pregunta de investigación.**

Por lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo ha sido la adaptabilidad ante los procesos de cambio organizacional en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, después de la cuarentena por Covid-19?

**Objetivo general.**

Determinar cómo ha sido la adaptabilidad ante los procesos de cambio organizacional en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, después de la cuarentena por Covid-19, durante el segundo semestre del 2021.

**Objetivos específicos.**

Determinar los factores que influyen en la adaptabilidad por medio de una revisión bibliográfica.

Determinar las posibles repercusiones de los cambios organizacionales en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, posterior a la cuarentena por Covid-19.

Establecer el nivel de adaptabilidad y proceso de cambio en los trabajadores del Cambridge Institute, posterior a la cuarentena por Covid-19, por medio de la aplicación del Cuestionario Hugo Bell.

### **Justificación.**

Partiendo de la premisa de que los trabajadores son parte fundamental de la empresa, dado a que no solo fortalecen su mercado, ventas y servicios, sino que brindan un plus adicional en el servicio al cliente y el nivel de satisfacción de estos, se hace necesario conocer como los cambios que desarrollan las organizaciones los pueden afectar y más aún ante situaciones que no son responsabilidad directa de esta, como lo es una pandemia y un aislamiento preventivo o cuarentena.

Para el contexto colombiano el desarrollo de investigaciones como esta, permite conocer como los procesos de adaptabilidad pueden generar situaciones de riesgo para la empresa o el trabajador, lo que supone el desarrollo de propuestas o estrategias que propendan por la disminución de factores que se relacionen como resultado dichos procesos, tales como el estrés, la ansiedad o la falta de motivación.

Finalmente, desde el entorno académico de acuerdo con la formación de los investigadores, el desarrollo de esta investigación fortalece las competencias adquiridas durante todo el proceso de formación, permitiendo desarrollar habilidades desde la práctica, que a futuro permitirán la adquisición y perfeccionamiento de nuevas competencias, habilidades y aptitudes.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

En este capítulo se abarca toda la literatura relevante y adecuada, que permite expresar las teorías relacionadas con respecto a la adaptabilidad y a los procesos de cambio organizacional. Por otro lado, también se hace una definición de las variables explicando la relación y relevancia que tienen estas con el contexto investigativo. Finalmente, se exponen las diferentes investigaciones ya desarrolladas que guardan relación con el tema a investigar.

### **Marco conceptual.**

Dentro del desarrollo de la presente investigación se identifican las siguientes variables.

#### **Adaptabilidad organizacional**

La adaptabilidad organizacional es definida como la capacidad que tiene el ser humano para adaptarse y acoplarse a los diferentes cambios dentro de la organización, a las posibles modificaciones en el comportamiento que faciliten el proceso de forma eficiente y sin que este afecte las actividades que este debe desarrollar (Alles, 2008).

#### **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional está principalmente pensado en conocer el efecto de la forma en que los individuos y los diferentes grupos actúan, cuando están dentro de la organización, esto con el fin de poder desarrollar mejoras en la efectividad de la empresa, para poder modificar el comportamiento o la conducta de acuerdo con la situación.

El comportamiento está sujeto a los intereses tanto de la organización como del sujeto, además de las emociones de este último, dado a que la posibilidad de cambio genera incertidumbre en el ser humano (Robbins y Judge, 2012)

#### **Cambio organizacional.**



El cambio organizacional es concebido como la combinación de diferentes fuerzas, que involucra el hecho de cómo opera la empresa, su estructura interna, el tipo de cultura organizacional que tenga, los mecanismos de control, entre otros. Todo esto porque para que se pueda dar un cambio organizacional exitoso, es necesario conocer no solo la capacidad de cambio del trabajador, sino de la empresa, puesto que esta debe tener estructuras y procesos definidos y bien elaborados pensados principalmente para los procesos de cambio y adaptabilidad, ya que sin estas la pérdida del equilibrio es inminente (Gareth, 2014).

### **Marco teórico.**

Con relación a las variables abordadas, se plantean las siguientes teorías:

#### **Teoría Adaptabilidad organizacional**

Chiavenato (2011) considera que para que se genere un proceso de adaptabilidad organizacional deben existir relaciones laborales asociadas al trato y la colaboración en la organización, dado a que el autor indica que las relaciones personales son claves para conocer el tipo de interacción que se tienen dentro o fuera de la empresa, identificando los tipos de liderazgo y los niveles de participación del trabajador. Por lo anterior, define unos pasos para lograr de manera efectiva los procesos de interacción, los cuales involucran aspectos como: la comunicación, la cooperación, la asistencia, la disciplina y el manejo del conflicto. De esta manera se puede garantizar la convivencia y los procesos de adaptación dentro de la empresa.

#### **Teoría Comportamiento organizacional**

Festinger, citado por Ovejero (1993) indica que, para poder conocer, identificar y analizar el comportamiento organizacional es necesario centrarse en las actitudes laborales de los trabajadores, ya que la forma en la que se expresen los trabajadores es vital para identificar la aprobación o la negación ante los procesos de cambio. El autor plantea tres componentes primordiales para entender el comportamiento organizacional, los cuales son: el cognitivo, el afectivo y el comportamental. El primero hace referencia a la percepción ante la opinión o las creencias, el segundo hace referencia a las actitudes

ante las situaciones emocionales y el tercero hace referencia a la postura ante una situación determinada en donde se evidencia el lenguaje no verbal.

### **Teoría Cambio organizacional.**

Gareth (2014) plantea una teoría en la que se identifican dos modelos relacionados con el cambio organizacional, el primero es el cambio evolutivo, el cual se caracteriza por ser sistemático, estricto, de difícil adaptación, por lo que hace preciso que las empresas que tengan este modelo deban hacer reestructuración en los procesos de adaptabilidad, enfocados en la superación de las dificultades, el crecimiento personal y profesional del trabajador.

El otro modelo es el cambio revolucionario, que a diferencia del anterior tiene un enfoque más ligero, permitiendo la adaptación rápida de los individuos a los cambios futuros. Este tiene en cuenta aspectos como la reingeniería, la reestructuración y la innovación, promoviendo los procesos de adaptación desde la eliminación de las zonas de confort, las rutinas, el desequilibrio entre funciones y la aparición de acontecimientos repentinos.

### **Marco Empírico.**

Dentro del marco empírico se hace el análisis y exposición de los hallazgos más importantes que se evidencian en investigaciones y revisiones desarrolladas anteriormente, dentro de las cuales se enlistan las siguientes:

La investigación denominada “Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional” desarrollada por Guzmán (2018) en la empresa Cooperativa Salcajá, en México, en donde por medio de un estudio cuantitativo se aplicó a 70 trabajadores el cuestionario Hugo Bell de Adaptación. Los resultados indican que, con relación a la adaptabilidad de los trabajadores se hace una medición baja, en donde se evidencian factores determinantes como el aspecto profesional, emocional, físico, familiar, y social particular de cada trabajador.

Por otro lado, está la investigación de Pineda y Cortez (2018) denominada “Cambio y adaptación organizacional” desarrollada en Bogotá, donde por medio de una

metodología de revisión documental, plantea hacer una identificación y descripción de los siete factores fundamentales que influyen en los procesos de adaptabilidad en las organizaciones. Los resultados indican que, los aspectos motivacionales y psicológicos, la flexibilidad y respuesta rápida, las capacidades dinámicas, los procesos de aprendizaje, la experiencia, el trabajo en equipo, los procesos de planeación estratégica y el liderazgo, son factores que determinan el éxito o fracaso de los procesos de adaptabilidad en las organizaciones.

Adicionalmente, se presenta la investigación denominada “La adaptabilidad en las organizaciones” desarrollada por Foronda (2018) en donde por medio de un estudio de caso de una empresa cárnica de Medellín, por medio de una investigación descriptiva aplicada a 12 trabajadores, se plantea el análisis del concepto de la adaptabilidad relacionado con las organizaciones y conocer los diferentes elementos lo favorezcan. Los resultados indican que, la adaptabilidad puede ser considerada como una capacidad organizacional, en la que interviene factores como la flexibilidad, el aprendizaje y la innovación, en donde se debe involucrar a todos los actores de empresa.

En la investigación denominada “formas de adaptación al cambio organizacional de un grupo de jefes de la industria automotriz” desarrollada por Cadavid (2018) en Medellín, se plantea desarrollar un proceso de comprensión frente a las diferentes formas de adaptación al cambio organizacional, desde la perspectiva de 8 jefes de la industria automotriz. Por medio de una investigación de tipo cualitativa y por medio de la aplicación de una entrevista semiestructurada, se logró evidenciar que, la hipótesis inicial que planteaba un cambio en la estructura organizacional desacertado y sin tener en cuenta la garantía de elementos adaptativos, lo que a futuro repercute en los trabajadores y generando una insatisfacción laboral, debe ser rebatida dado a que se logró identificar una buena adaptación laboral en los trabajadores y un nivel de satisfacción laboral alto en estos.

adicionalmente, está la investigación denominada “La Gestión del Cambio y Adaptación como Elemento Fundamental de la Estrategia Organizacional” desarrollada por Camacho (2018) en Bogotá, en donde por medio de una revisión documental a 37 investigaciones, se planteó hacer un análisis sobre la gestión del cambio como estrategia

que debe establecerse al interior de las empresas como una herramienta fundamental que oriente los procesos de planeación y pensamiento estratégico.

Finalmente, se identificó la investigación desarrollada por Parent, J.D. and Lovelace, K.J. (2018), denominada "Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability" desarrollada en Estados Unidos, en donde por medio de una revisión documental, se pretendió realizar un análisis de la literatura sobre adaptabilidad individual, psicología organizacional positiva y compromiso de los empleados. Se concluye que, si bien el compromiso organizacional tendrá un efecto positivo en la capacidad del individuo para adaptarse a los cambios, el compromiso laboral tendrá el efecto contrario, descubriendo obstáculos potenciales para la gestión del cambio en las organizaciones.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

Para el desarrollo de la investigación se optó por el enfoque cuantitativo, esto porque el instrumento a utilizar para la recolección de datos es el cuestionario de adaptación Hugo Bell, que dado a su diseño tipo Likert permite hacer un proceso de tabulación considerando los ítems que este contiene, con relación a este enfoque Sampieri et al (2018), manifiesta que por medio del proceso estadístico se puede dar respuesta o comprobar la hipótesis planteada inicialmente.

Adicionalmente, se determina como diseño el descriptivo puesto que lo que se pretende es conocer y describir el proceso de adaptación de la muestra participe frente a los cambios organizacionales de la empresa.

##### **Participantes.**

Se entiende que la población es considerada como las personas, documentos, objetos o animales que conforman el grupo en el cual se hará la recolección de los datos (López, 2004), en este caso la población la conforman 12 trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, por lo que, la muestra considerada una porción o subconjunto de la población (Toledo, s.f) la componen los 12 trabajadores activos de la empresa, siendo así

una muestra por censo, definida como la que está compuesta por la totalidad de la población (Espinoza, 2018).

De los 12 trabajadores el 96% son de sexo masculino y 4% restante de sexo femenino, dentro de los cargos se identifican 1 director, 1 coordinador académico, 1 secretaria, 1 auxiliar contable, 1 vendedor de servicios y 7 docentes. Las edades de los participantes de la investigación van desde los 22 hasta los 42 años, la antigüedad en el cargo más reciente es de 6 meses y la más antigua es de 7 años, todos tienen un horario laboral de 8 horas, pertenecen a los estratos 2 y 3, además en la formación académica se encuentran técnicos en un 20%, licenciados en un 60% y otros profesionales en un 20%.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Para poder identificar los procesos de adaptación de los trabajadores se plantea la aplicación del Cuestionario Hugo Belle de adaptación. Este es identificado como una prueba psicotécnica proyectiva, donde su objetivo es explorar en los participantes el nivel de adaptabilidad en áreas como la familiar, social, en salud, en lo emocional y profesional.

El cuestionario está compuesto por 160 enunciados que deben ser respondidos mediante la elección del SI, NO o con un interrogante cuando el enunciado sea dudoso para el participante, el tiempo que se espera se tome el participante para el desarrollo del cuestionario es de máximo 45 minutos, el cual será aplicado de manera física por medio del uso de material impreso.

Al ser un cuestionario que además de tener un enfoque Clínico y Educativo, también cuenta con un enfoque Organizacional, lo que facilita poder determinar por medio de la puntuación obtenida el nivel de adaptación del sujeto a entornos laborales. Los resultados de la sumatoria permiten establecer en qué nivel de adaptación se encuentra el sujeto, sea este elemental o superior (Ver Anexo D, Tabla de Baremos).

### **Estrategia del análisis de datos.**

Como estrategia de análisis se plantea el uso del programa de Microsoft Excel, en el cual se realizará la tabulación de los datos por medio del uso de fórmulas propias del

programa, además el desarrollo de las gráficas que facilitarían la exposición de los resultados.

### **Consideraciones éticas.**

Para los aspectos éticos se tienen en cuenta lo expuesto en la Ley 1090 de 2006, la cual en el Artículo 50 indica que, todo profesional en psicología debe desarrollar investigaciones desde el marco de los principios éticos de respeto y dignidad, en aras a conservar el bienestar y los derechos de los participantes. Así como lo expuesto en el Artículo 55 el cual indica que los investigadores deben tener objetividad y no obedecer a intereses de terceros. En cuanto al Artículo 91, se indican las leyes ordinarias y regímenes de disciplina que deben seguir los profesionales en psicología.

Por otro lado, se tiene en consideración lo expuesto en la Resolución 8430 del 2003, en donde en el artículo 8 resalta la importancia de proteger la identidad de los participantes del estudio por tal motivo se aplicó un consentimiento informado a los participantes (Ver anexo A), adicionalmente, lo expuesto en el Artículo 11 en donde se exponen los riesgos a los que se puede ver expuesto el participante, en este caso para la investigación actual se identificó como “Sin riesgo” dado a que no se hace ninguna intervención o modificación de las características biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los participantes.

## **Capítulo 4.**

Este apartado contiene los hallazgos y resultados que se evidenciaron en el desarrollo de la investigación, conforme a los objetivos específicos planteados inicialmente.

### **Resultados.**

Inicialmente, se planteó determinar los factores que influyen en la adaptabilidad por medio de una revisión bibliográfica, en donde se logró evidenciar lo siguiente:

La capacidad de adaptación está determinada por 6 grandes dimensiones, las cuales son:

La Estructura de cada uno de los procesos básicos que tiene cada organización, dentro de los cuales se identifican la flexibilidad de las horas de trabajo, la calidad del trabajo, los niveles de compensación y el cómo se utilizan los espacios de trabajo. El segundo elemento está representado por el equipo de trabajo o el talento humano de la organización, el cual involucra aspectos relacionados con la flexibilidad de las funciones y la integración de las diversidades de los trabajadores. El tercer elemento está relacionado con las diferentes estrategias que se desarrollan en torno a la toma de decisiones, en la que se involucran aspectos relacionados con la participación del trabajador, el desarrollo de la autonomía y la aceptación de la participación del trabajador en los procesos de toma de decisiones (Vallejo, 2011)

El cuarto elemento está relacionado con la cultura organizacional, la cual abarca factores relacionados con la capacidad de descentralizarse que puede tener la empresa, la capacidad de integración que tenga esta con el contexto en el que se ubica y la claridad que tenga la empresa con relación a su identidad institucional. El quinto elemento está relacionado con los diferentes sistemas de información que se manejan dentro de la organización, el cual incluye la capacidad de respuesta de la empresa ante solicitudes del personal, los mecánicos que utiliza para el intercambio de información, para la notificación de novedades y el procesamiento de información (Vallejo, 2011).

Finalmente, se encuentra el último elemento que está relacionado con la tecnología productiva, el cual involucra aspectos relacionados con las estrategias de productividad, la claridad en los procesos, la utilización de tecnologías que permitan incrementar los niveles de producción y la flexibilidad en el uso de estos (Vallejo, 2011).

Por otro lado, se logró identificar que dentro de todo proceso de adaptación se desarrollan unas etapas previas, las cuales son:

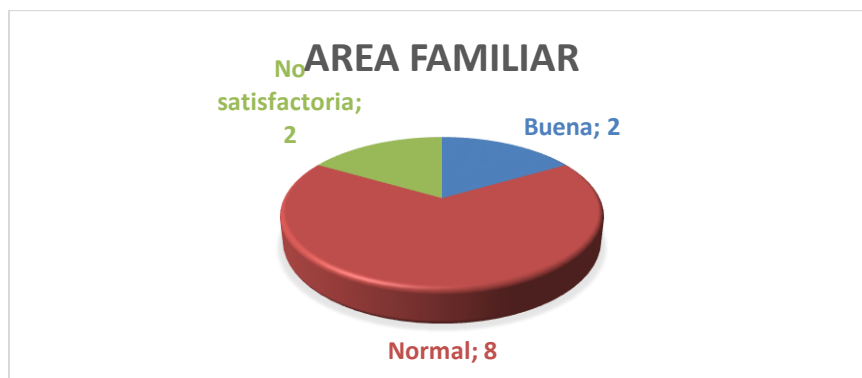
La negociación ante el impacto inicial que genera el cambio, la cual se da cuando el trabajador identifica el cambio, en donde evidencia la dificultad para continuar y manifiesta su intención de continuar en la situación pasada (Díaz, López y Torres, 2020).

La defensa, la cual se desarrolla ante el apego que se tiene a la situación pasada, ya sea costumbres y tradiciones que le permiten evadir la realidad actual (Díaz, López y Torres, 2020).

La aceptación, la cual inicia con las respuestas eventuales que tiene el sujeto ante las situaciones de cambio, las cuales inician de manera eficaz debido al desconocimiento de la nueva realidad. Esta se perfecciona a medida que se desarrollan nuevas habilidades que le permite al sujeto afrontar su realidad (Díaz, López y Torres, 2020).

Finalmente, está la adaptación y la asimilación, la cual se da cuando ya se han identificado las consecuencias que genera el cambio, permitiendo al sujeto desarrollar acciones que finalmente le satisfacen, permiten que tenga sentido su vida y finaliza con la institucionalización de los cambios (Díaz, López y Torres, 2020).

Por otro lado, se planteó establecer el nivel de adaptabilidad y proceso de cambio en los trabajadores del Cambridge Institute, posterior a la cuarentena por Covid-19, por medio de la aplicación del Cuestionario Hugo Bell, en donde una vez aplicado el cuestionario se evidencio lo siguiente: Figura 1 Área Familiar



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del área familiar se analizan aspectos como la dinámica de la familia, los procesos de comunicación que se dan en la familia y las diferentes formas de interacción que tienen cada uno de los miembros. Como se aprecia en la gráfica, del 100% de los participantes se logró identificar que, un 66% presentan un nivel normal de adaptación familiar, un 16,6% presentan un nivel bueno y un 16,6% un nivel no satisfactorio.



**Figura 2 Área Social**

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del área social se analizan las relaciones que tiene el individuo con otras personas que no hacen parte de su ambiente familiar. Como se aprecia en la gráfica, del 100% de los participantes se logró identificar que, un 25% presentan un nivel normal de adaptación social, un 58,4% presentan un nivel bueno y un 16,6% un nivel no satisfactorio. Figura 3 Área Salud



Fuente: Elaboración propia.

El área de salud analiza situaciones relacionadas con los hábitos e higiene personal del individuo y cómo estos afectan la salud. Como se aprecia en la gráfica, del 100% de los participantes se logró identificar que, un 50% presentan un nivel normal de adaptación en salud, un 41% presentan un nivel bueno y un 9% un nivel no satisfactorio.

**Figura 4 Área Emocional**

Fuente: Elaboración propia

El área Emocional analiza diferentes aspectos tales como la autoestima, la seguridad y la confianza que tiene el sujeto ante el mundo exterior, que lo rodea, los que le permiten identificarse como una persona única y distinta, adicionalmente esta área involucra aspectos relacionados con el desarrollo cognitivo y social del sujeto. Como se aprecia en la gráfica, del 100% de los participantes se logró identificar que, un 66,6% presentan un nivel bueno de adaptación emocional y un 33,3% presentan un nivel bueno.

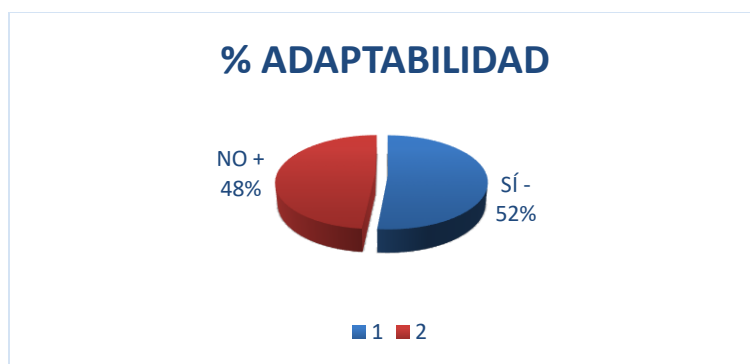
**Figura 5 Área Profesional**

Fuente: Elaboración propia.

El área profesional analiza todo lo relacionado con el espacio y el ambiente laboral, en donde se destaca la importancia que tiene que el trabajador desarrolle su actividad laboral en un buen ambiente que le permita el mejoramiento continuo de su desempeño. Como se aprecia en la gráfica, del 100% de los participantes se logró

identificar que, un 50% presentan un nivel normal de adaptación profesional, un 41% presentan un nivel bueno y un 9% un nivel no satisfactorio.

**Figura 6 Adaptación Total**



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, los resultados evidenciaron un nivel de adaptación total con un 48% de no adaptabilidad y un 52% de adaptabilidad en los trabajadores participantes del estudio.

Adicional a lo anterior, dentro del estudio se planteó determinar las posibles repercusiones de los cambios organizacionales en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, posterior a la cuarentena por Covid-19, donde se logró establecer los siguientes:

Dentro de las repercusiones que tiene el cambio organizacional en el instituto a raíz de la cuarentena, se encuentra el aumento en la deserción y el absentismo laboral, la falta o disminución de la motivación, la disminución en los niveles de satisfacción laboral, la ausencia de la autonomía y de los procesos de creatividad, adicionalmente, la incrementación en la rotación de los puestos, la ausencia o deterioro de las posibles relaciones interpersonales que se hayan generado con anterioridad, la falta de nivel en los procesos de rendimiento laboral, la falta de cooperación y compañerismo (García, Rojas y Díaz, 2011).

Además, debido a la posibilidad del incremento en los procesos de supervisión, se pueden disparar los niveles de agresividad y conflictos entre los trabajadores, situación que puede a su vez generar reducción en la calidad del servicio educativo de la empresa. Sin mencionar la posibilidad de un incremento en los incidentes, accidentes y posibles quejas de los usuarios. Lo anterior, sin desconocer los posibles cuadros de estrés, que al

final generan un incremento del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos entre los trabajadores. Todos lo anterior, termina repercutiendo de manera negativa en la productividad y la calidad del servicio, afectando la competitividad y la integridad institucional (García, Rojas y Diaz, 2011).

### **Discusión.**

Dentro de lo consignado en el marco teórico y empírico y conforme a los resultados evidenciado en el estudio, se relacionan a continuación las coincidencias y/o contradicciones que existen entre ellos.

Desde la Teoría de la Adaptabilidad organizacional propuesta por Chiavenato (2011) se establece concordancia con lo expuesto por Guzmán (2018) dado a que este considera que para que se dé un proceso de adaptabilidad organizacional, se deben incorporar factores profesionales, emocionales, físico, familiares y sociales particulares de cada trabajador, es decir que de acuerdo con la teoría planteado es necesario el desarrollo de relaciones laborales asociadas al trato y la colaboración, que promuevan el liderazgo y la participación.

Así mismo, la teoría expuesta anteriormente concuerda con los postulados identificados en la investigación de Pineda y Cortez (2018), en donde el autor manifiesta que para que se logre de manera exitosa el proceso de adaptabilidad ante los cambios organizacionales, se deben identificar con anterioridad los aspectos motivacionales y psicológicos, la flexibilidad y respuesta rápida, las capacidades dinámicas, los procesos de aprendizaje, la experiencia, el trabajo en equipo, los procesos de planeación estratégica y el liderazgo, concordando con lo expuesto por Chiavenato (2011), quien indica la necesidad de involucrar aspectos como: la comunicación, la cooperación, la asistencia, la disciplina y el manejo del conflicto. Ya que de esta manera se puede garantizar la convivencia y los procesos de adaptación dentro de la empresa.

Con relación a lo planteado en la Teoría Comportamiento organizacional de Festinger, citado por Ovejero (1993) se establece concordancia con lo expuesto en la investigación de Foronda (2018) ya que este plantea que, la adaptabilidad puede ser considerada como una capacidad organizacional, en la que interviene factores como la flexibilidad, el aprendizaje y la innovación, en donde se debe involucrar a todos los

actores de empresa, lo que concuerda con la teoría ya que, al conocer, identificar y analizar el comportamiento organizacional, se conocen las actitudes laborales de los trabajadores, lo que involucra el conocimiento de este desde lo cognitivo, lo afectivo y lo comportamental.

Por otro lado, con relación a la Teoría Cambio organizacional de Gareth (2014) se establece concordancia con lo expuesto en la investigación de Cadavid (2018) el cual plantea que, un cambio en la estructura organizacional desafortunado y sin tener en cuenta la garantía de elementos adaptativos, termina generando inconformidad en la población laboral, por ello y de acuerdo con la teoría planteada, se hace necesario identificar que modelo de cambio organizacional está desarrollando la empresa, sea este evolutivo o revolucionario.

Adicionalmente, se evidencio concordancia con la investigación desarrollada por Camacho (2018) quien plantea la necesidad de desarrollar procesos de planeación y pensamiento estratégico cuando se deba realizar un cambio organizacional, lo que es acorde con el desarrollo del modelo de cambio revolucionario expuesto por Gareth (2014), siendo este el que permite desde la planeación estratégica la adaptación rápida de los individuos a los cambios futuros.

Finalmente, en lo expuesto por Mary Uhl-Biena y Michael Arenab (2018) y por Parent, J.D. and Lovelace, K.J. (2018), se establece relación con la teoría de cambio organizacional de Gareth (2014), al afirmar que se hace necesario la identificación del liderazgo como mediador de los procesos de adaptabilidad, además del desarrollo de estrategias fundadas en el compromiso laboral, ya que estas permitirán identificar y sortear posibles obstáculos dentro de la gestión para el cambio.

### **Conclusiones.**

El desarrollo de la investigación arrojó las siguientes conclusiones:

La capacidad de adaptación está determinada por 6 grandes dimensiones, las cuales son: La Estructura de cada uno de los procesos básicos, el equipo de trabajo o el talento humano de la organización, la estrategia que se desarrollan en torno a la toma de decisiones, la cultura organizacional, los diferentes sistemas de información que se manejan dentro de la organización y la tecnología productiva.

Dentro de todo proceso de adaptación se desarrollan unas etapas previas, las cuales son: La negociación, la defensa, la aceptación, la adaptación y la asimilación.

El nivel de adaptabilidad y proceso de cambio en los trabajadores del Cambridge Institute, posterior a la cuarentena por Covid-19, es en el área Familiar en un 66% normal, en el área Social en un 58,4% bueno, en el área de la Salud en un 50% normal, en el área Emocional en un 66,6% bueno, en el área Profesional en un 50% normal y en la adaptación Total un 48% de los trabajadores no tienen adaptabilidad ante los cambios organizacionales.

Dentro de las repercusiones que tiene el cambio organizacional se encuentra el aumento en la deserción y el absentismo laboral, la falta o disminución de la motivación, la disminución en los niveles de satisfacción laboral, la ausencia de la autonomía y de los procesos de creatividad, adicionalmente, la incrementación en la rotación de los puestos, la ausencia o deterioro de las posibles relaciones interpersonales que se hayan generado con anterioridad, la falta de nivel en los procesos de rendimiento laboral, la falta de cooperación y compañerismo.

### **Limitaciones.**

Dentro de las limitaciones evidenciadas en el desarrollo de la investigación se evidencian las siguientes:

La falta de una muestra representativa, dado a que esta, aunque fue de toda la población, continuó siendo poca como para establecer que los resultados de la investigación son aplicables a cualquier institución de idiomas.

La dificultad en la interpretación de los resultados, dado a que dentro del uso del cuestionario Hugo Bell, se establecen ítems específicos, al tener contacto con el participante, no le era claro lo que debía responder, lo que supone un posible sesgo en la veracidad de la información.

Se determina que, para el caso de la investigación, el uso del cuestionario abarca mayor información de la que se requiere, lo que hace que se disperse la atención en identificar aspectos que no son relevantes para la investigación.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda a la empresa, desarrollar modelos de adaptación al cambio basados en sus características propias, para lo que se debe iniciar con el desarrollo de un diagnóstico mas centrado y puntual, que permita identificar los cambios puntuales que ha sufrido la institución en su ámbito organizacional y como estos han afectado de manera positiva o negativa al personal.

Se recomienda el uso de otra herramienta o e diseño de un cuestionario que permita conocer la percepción del trabajador ante los cambios organizacionales, a fin de poder identificarlos de manera más puntual.

Se recomienda para futuras investigaciones contar con una muestra más representativa, a fin de que los resultados puedan ser aplicables para el sector de la educación.

### **Referencias bibliográficas**

Alles, M. (2008). Comportamiento organizacional. Buenos Aires: Editorial Granica S.A.  
recuperado de <https://vdocuments.mx/comportamiento-organizacional-martha-alles.html>

Cadavid (2018) Formas de adaptación al cambio organizacional de un grupo de jefes de la industria automotriz. Recuperado de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12636/ErikaJohana\\_CadavidSierra\\_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12636/ErikaJohana_CadavidSierra_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Camacho (2018) La Gestión del Cambio y Adaptación como Elemento Fundamental de la Estrategia Organizacional. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21291/CamachoCuestaraRonalFernando2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: The McGraw-Hill Companies, Inc. recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Díaz, López y Torres, (2020). Adaptación laboral: Factores que influyen en el profesional de enfermería novel. Paraninfo digital. Recuperado de <https://ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e32116d>
- El Tiempo (2020) La empresa de bikinis y las 40 más que se reconvirtieron y son éxito. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/empresas-que-se-reconvirtieron-en-la-pandemia-487666>
- Espinoza (2018) Tipos de muestreo. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS. Recuperado de <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Fraga, S. (2014). La adaptabilidad organizacional. Revista Española de orientación y psicopedagogía. Madrid. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232571009>
- Gareth, R. y George, J. (2014). Administración contemporánea. (3ra Ed.). México: The McGraw-Hill Companies, Inc. Recuperado de [https://www.academia.edu/31616972/Administracion\\_Contemporanea\\_6ed\\_Jones](https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones)
- García, Rojas y Díaz (2011) Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 7, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 125-142 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67922583009.pdf>.
- González, C. (2015). La adaptabilidad organizacional desde el enfoque desde la teoría de contingencia y la escuela de configuración. Revista global de negocios. Vol. 3. No. 4. 56 Ciudad Juárez. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n4-2015/RGN-V3N4-2015.pdf#page=71>



- Guzmán (2018) Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional. Tesis de grado. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
- La República (2021) En medio de la pandemia por covid-19, cerraron 509.370 micronegocios en Colombia. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/en-medio-de-la-pandemia-por-covid-19-cerraron-509370-micronegocios-en-colombia-3130382>
- López. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74. Recuperado en 27 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)
- Mary Uhl-Bien, Michael Arena, (2018) Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework, The Leadership Quarterly, Volume 29, Issue 1, Pages 89-104, ISSN 1048-9843. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898431730111X>)
- Ministerio de las Tic´s (2021) Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>
- Ovejero Bernal, Anastasio (1993). Leon festinger y la psicología social experimental: la teoria de la disonancia cognoscitiva 35 años después . Psicothema, 5(1),185-199.[fecha de Consulta 4 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72705115>
- Parent, J.D. and Lovelace, K.J. (2018), "Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability", On the Horizon, Vol. 26 No. 3, pp. 206-214. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/OTH-01-2018-0003/full/html>
- Peláez, M. (2016). La adaptabilidad al cambio. Madrid. Recuperado de <http://www.interempresas.net/Ferreteria/Articulos/159927-La-adaptacion-al-cambiocomo-clave-principal-para-que-un-negocio-tenga-exito.html>

- Pineda y Cortez (2018) Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura. Revista espacios. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2012). Comportamiento organizacional. (15ta Ed.). México: Editorial Person. Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Semana (2020) Cómo ha afectado la pandemia la operación de las empresas en Colombia. Recuperado de <https://www.semana.com/empresas/articulo/cuantas-empresas-han-quebrado-en-colombia-por-la-pandemia/306739/>
- Toledo, (s.f) Técnicas de Investigación Cualitativas y Cuantitativas: Población y muestra. Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Arquitectura y Diseño Administración y Promoción de la Obra Urbana. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Vallejo (2011) Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Corporación Universitaria de la Costa, CUC, Barranquilla, Colombia. Recuperado de [https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/download/946/pdf\\_166/](https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/download/946/pdf_166/)

**Anexos.****Producto Multimedia:****<https://youtu.be/3hdSRns3-EQ>**

## **Anexo A. Consentimiento informado**

### **INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** ADAPTABILIDAD ANTE LOS PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL CAMBRIDGE INSTITUTE DE IBAGUÉ, DESPUÉS DE LA CUARENTENA POR COVID 19.

#### **Investigadores:**

DORA LILIANA CASTRO BULLA COD 1812410239

DIANA LUCERO GAVIRIA MAYA COD 100213678

JHON JAINER CAÑAS GONZÁLEZ COD 1822410296

DEISY JOHANA LIZARAZO CORREA COD 100101125

DIEGO MAZUERA AGREDO COD 100206572

#### **Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Cambridge Institute. El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar cómo ha sido la adaptabilidad ante los procesos de cambio organizacional en los trabajadores del Cambridge Institute de Ibagué, después de la cuarentena por Covid-19, durante el segundo semestre del 2021

#### **Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

#### **Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

#### **Participación voluntaria / Retiro del estudio**

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

### **Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “ADAPTABILIDAD ANTE LOS PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL CAMBRIDGE INSTITUTE DE IBAGUÉ, DESPUÉS DE LA CUARENTENA POR COVID 19”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

## Anexo B. Cuestionario de adaptación HUGO BELL

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_

Es una prueba psicotécnica de tipo proyectiva que tiene como fin explorar el grado de adaptabilidad de un examinado, enfocándose en 5 subáreas

- A. *Área Familiar*
- B. *Área Social*
- C. *Área de Salud*
- D. *Área Emocional*
- E. *Área Profesional*

Si la respuesta es **SI** dibuje un círculo alrededor del **SI**; ¿si es **NO** realice un círculo alrededor de **NO** y si la respuesta es dudosa o ni puede responder, dibuje un círculo alrededor del interrogante?

1	A	SI	NO	?	El lugar donde Ud. ¿Vive actualmente le impide de alguna forma llevar la vida social a la que usted aspira?
2	D	SI	NO	?	¿Tiene cambios de humor sin razón aparente?
3	B	SI	NO		Ha padecido Ud. ¿En varias ocasiones ciertas enfermedades de la piel tales como granos o forúnculos?
4	C	SI	NO	?	¿Tiene Ud. Recelo al solicitar un trabajo?
5	E	SI	NO	?	¿Se siente a veces inquieto o nervioso en su empleo actual?
6	B	SI	NO	?	¿Ha padecido Ud. Alguna vez enfermedades del corazón, de los pulmones o de los riñones?
7	A	SI	NO	?	Ud. Puede demostrar totalmente su forma de ser en su actual ambiente familiar?
8	C	SI	NO	?	¿Le gusta tomar parte en las reuniones y fiestas muy animadas?
9	E	SI	NO	?	¿Cree que ha elegido mal su profesión?
10	D	SI	NO	?	Alguna vez se ha asustado Ud. Mucho por algo que de antemano sabía que era inofensivo ¿(Ejemplo: un ratón, una sombra, etc.)
11	A	SI	NO	?	¿Hay alguien en su familia que sea muy nervioso?
12	E	SI	NO	?	¿Su trabajo actual le permite tener vacaciones anuales?
13	B	SI	NO	?	Ha padecido Ud. ¿De anemia?
14	D	SI	NO	?	¿Tras haber sufrido una situación humillante, se queda Ud. Preocupado durante mucho tiempo?
15	C	SI	NO	?	¿Le resulta muy difícil entablar conversaciones con personas desconocidas?

16	A	SI	NO	?	¿Ha estado en desacuerdo con sus padres al elegir su profesión?
17	C	SI	NO	?	Se emociona Ud. ¿Mucho cuando por ejemplo en una reunión se le invita a tomar la palabra sin que haya tenido tiempo para prepararse?
18	D	SI	NO	?	Alguna vez le ha molestado a Ud. ¿Algún pensamiento sin importancia que le obsesiona sin poderse librar de él?
19	B	SI	NO	?	¿Se contagia fácilmente de los resfriados de la otra persona?
20	E	SI	NO	?	¿Cree usted que se verá obligado a intrigar para conseguir un aumento o un anticipo de sueldo en su actual empleo?
21	C	SI	NO	?	En la vida social, por ejemplo, en una reunión de personas permanece Ud. ¿En un segundo plano?
22	A	SI	NO	?	¿Ha llegado a tener discusiones desagradables con alguno de sus familiares, motivados por cuestiones religiosas, políticas o sexuales?
23	D	SI	NO	?	¿Se aturde o trastorna con facilidad?
24	B	SI	NO	?	¿Cree que es necesario cuidar minuciosamente su salud?
25	A	SI	NO	?	¿Se ha separado algún matrimonio entre sus parientes más cercanos?
26	E	SI	NO	?	Su jefe o superior se comporta con Ud. ¿Siempre correctamente?
27	B	SI	NO	?	¿Se sienta frecuentemente a la mesa sin verdadero apetito?
28	D	SI	NO	?	¿Se encuentra frecuentemente inquieto?
29	C	SI	NO	?	¿Se inquieta cuando tiene que despedirse de un grupo de personas?
30	E	SI	NO	?	¿Cree que trabaja demasiadas horas en su empleo?
31	A	SI	NO	?	¿Alguien de su casa ha molestado con críticas sobre su aspecto exterior? ( Diciéndole que era feo, cursi, ridículo, etc.)
32	C	SI	NO	?	¿Prefiere rodearse de un pequeño número de amigos íntimos, mejor que de gran cantidad de simples conocidos?
33	B	SI	NO	?	¿Ha tenido alguna enfermedad de la que aún no está completamente restablecido?
34	D	SI	NO	?	¿Le afecta mucho las criticas o censuras?
35	A	SI	NO	?	¿Entre sus familiares, se encuentra con el bienestar y la felicidad que usted desea?
36	E	SI	NO	?	¿Desea otro empleo en lugar del actual?
37	C	SI	NO	?	¿Fuera de su ambiente habitual es Ud. Objeto de una atención favorable? (Es decir, si le acogen con amabilidad y simpatía)
38	B	SI	NO	?	¿Padece Ud. Frecuentemente dolores de cabeza punzantes? (como si le pincharan)
39	D	SI	NO	?	¿Le molesta pensar que la gente le observa por la calle?
40	A	SI	NO	?	¿Tiene la impresión de que le falta amor y afecto en su hogar?
41	E	SI	NO	?	¿Le resulta difícil conocer cuál es su posición respecto a su jefe o superior?
42	B	SI	NO	?	Padece Ud. ¿De sinusitis o alguna obstrucción de las vías respiratorias?
43	D	SI	NO	?	¿La idea que la gente le puede leer sus pensamientos, llega a inquietarle o preocuparle?
44	C	SI	NO	?	¿Hace Ud. Amistades con facilidad?

45	E	SI	NO	?	¿Cree que su jefe o superior le tiene antipatía o desprecio?
46	A	SI	NO	?	¿Las personas que le rodean le comprenden y sienten simpatía hacia usted?
47	D	SI	NO	?	¿Suena Ud. Despierto con frecuencia?
48	B	SI	NO	?	¿Alguna de sus enfermedades le han quebrantado definitivamente su salud?
49	E	SI	NO	?	¿Trabaja en su empleo actual, al lado de ciertas personas que le desagradan?
50	C	SI	NO	?	¿Duda o vacila en entrar en alguna habitación en la que están varias personas hablando?
51	A	SI	NO	?	¿Cree que sus amigos disfrutan de un ambiente familiar más feliz que el suyo?
52	C	SI	NO	?	¿Vacila al tomar la palabra en una reunión, por miedo de decir una incorrección, de decir una tontería? (de meter la pata)
53	B	SI	NO	?	¿Se le curan los resfriados con dificultad?
54	D	SI	NO	?	¿A menudo le dan las ideas tantas vueltas por la cabeza que le impiden dormir normalmente?
55	A	SI	NO	?	¿Hay alguien con quien actualmente convive que se enfada con facilidad con usted?
56	E	SI	NO	?	¿Gana lo suficiente en su actual empleo, para atender a los que dependen de usted?
57	B	SI	NO	?	¿Su presión arterial es demasiado alta o demasiado baja?
58	D	SI	NO	?	¿Se atormenta Ud. Pensando en posibles desgracias?
59	C	SI	NO	?	Si llega con retraso a alguna conferencia, reunión, asamblea, etc. ¿Prefiere irse o permanecer de pie, antes que ir a sentarse en la primera fila?
60	E	SI	NO	?	¿Su actual jefe o superior es una persona en la que siempre podrá Ud. Tener confianza?
61	B	SI	NO	?	¿Es Ud. Propenso a padecer asma?
62	A	SI	NO	?	¿Se comprenden o viven en armonía las personas que conforman su hogar actual?
63	C	SI	NO	?	¿En una reunión, fiesta o banquete trata usted de relacionarse con el invitado de honor?
64	E	SI	NO	?	¿Cree que su jefe o superior le da un salario justo?
65	D	SI	NO	?	¿Se da por ofendido fácilmente?
66	B	SI	NO	?	¿Padece usted mucho de estreñimiento?
67	A	SI	NO	?	¿Odia a alguna persona de las que conviven con usted?
68	C	SI	NO	?	Alguna vez fue usted, ¿el animador de una fiesta, recepción o reunión?
69	E	SI	NO	?	¿Se entiende usted con todos o la mayor parte de sus actuales compañeros de trabajo?
70	D	SI	NO	?	¿Ha quedado preocupado alguna vez por la idea de que las cosas se le presenten con irreales?
71	A	SI	NO	?	¿Alguna vez tiene usted, sentimientos contradictorios (de amor y odio) hacia alguien de su propia familia?
72	C	SI	NO	?	¿Se encuentra temeroso en presencia de personas que admira mucho, pero a las que no conoce muy bien?



73	B	SI	NO	?	¿Es usted, propenso a tener náuseas, vómitos o diarreas?
74	D	SI	NO	?	¿Se pone colorado con facilidad?
75	A	SI	NO	?	¿El comportamiento de las personas con las cuales vive, le ha provocado a menudo pesimismo y depresión (tristeza)?
76	E	SI	NO	?	¿Ha cambiado frecuentemente de empleo durante los últimos 5 años?
77	C	SI	NO	?	¿Ha cambiado a veces de acera para evitar el encuentro de alguna persona desconocida?
78	B	SI	NO	?	¿Padece usted frecuentemente de amigdalitis o algunas otras enfermedades de la garganta?
79	D	SI	NO	?	¿Se siente usted con frecuencia temeroso o cohibido a causa de su aspecto exterior? (es decir su aspecto físico no es agradable o su vestuario es muy pobre o anticuado)
80	E	SI	NO	?	¿Le fatiga mucho su actual trabajo?
81	A	SI	NO	?	¿En su hogar, hay frecuentemente discusiones o desavenencias?
82	D	SI	NO	?	¿Se considera usted una persona nerviosa?
83	C	SI	NO	?	¿Le gusta ir a bailar?
84	B	SI	NO	?	¿Tiene usted indigestiones frecuentemente?
85	A	SI	NO	?	¿Sus padres criticaban frecuentemente la conducta de usted, mientras vivió con ellos? (o le critican si es que vive con ellos actualmente)
86	E	SI	NO	?	¿Cree usted que su actual ocupación cuenta con ocasiones suficientes para exponer sus propias ideas, su forma de considerar las cosas?
87	C	SI	NO	?	¿Le resulta difícil hablar en público?
88	B	SI	NO	?	¿Se encuentra usted, fatigado la mayor parte del tiempo?
89	E	SI	NO	?	¿Su actual salario, es tan reducido que teme no sea suficiente para cubrir todos los gastos?
90	A	SI	NO	?	¿Vive preocupado a consecuencia de sus sentimientos de inferioridad?
91	A	SI	NO	?	¿Le incomodan, le irritan las costumbres de ciertas personas con las que convive?
92	D	SI	NO	?	¿Se encuentra usted deprimido (muy triste)?
93	B	SI	NO	?	¿Ha tenido que concurrir con frecuencia a la asistencia médica?
94	C	SI	NO	?	¿Ha tenido usted frecuentemente ocasiones de ser presentado a otras personas o de introducirse en otros grupos de gente?
95	E	SI	NO	?	¿Ha podido obtener el ascenso que necesitaba en su actual empleo?
96	A	SI	NO	?	¿En su familia hay alguien que intente dominarle?
97	B	SI	NO	?	¿Al despertarse se encuentra frecuentemente como cansado?
98	E	SI	NO	?	¿Entre las personas que trabajan con usted, hay alguna que le irrita por sus costumbres o modo de vida?
99	C	SI	NO	?	Si está invitado a algún banquete o fiesta, prefiere abstenerse de tomar algo, ¿antes de pedírselo al saloner?
100	D	SI	NO	?	¿Tiene miedo usted, de encontrarse en un sitio oscuro?

101	A	SI	NO	?	¿Tenían sus padres tendencias a estar muy encima de usted, es decir a controlarle o vigilarle demasiado mientras vivió con ellos? (o lo hacen si vive actualmente con ellos)
102	C	SI	NO	?	¿Le ha sido fácil hacer amistad con personas del sexo opuesto?
103	B	SI	NO	?	¿Está usted, muy por debajo del peso normal?
104	C	SI	NO	?	¿Su empleo actual le obliga a hacer su trabajo o a despachar sus asuntos muy deprisa?
105	D	SI	NO	?	¿Ha tenido usted, miedo de caerse cuando se encontraba en un sitio alto?
106	A	SI	NO	?	Cree usted, ¿qué es fácil entenderse con la o las personas con las que convive?
107	C	SI	NO	?	¿Le es difícil, sostener una conversación con alguien que le acaba de ser presentado?
108	B	SI	NO	?	¿Tiene usted vértigos con frecuencia? (sensación de mareo, las cosas le dan vueltas)
109	E	SI	NO	?	¿Se lamenta usted, a menudo de lo que hace?
110	E	SI	NO	?	Se atribuye personalmente, su actual jefe o superior, ¿todo el mérito de un trabajo que ha hecho usted?
111	A	SI	NO	?	¿Esta frecuentemente en desacuerdo con la manera de llevar la casa o forma de pensar de las otras personas con las que convive?
112	D	SI	NO	?	¿Se desanima usted con facilidad?
113	B	SI	NO	?	¿En el transcurso de estos 3 últimos años, ha padecido muchas enfermedades?
114	C	SI	NO	?	¿Ha tenido usted, ocasión de dirigir a otras personas siendo presidente de una comisión, jefe de grupo, etc.?
115	E	SI	NO	?	¿En su actual empleo usted tiene la impresión de ser la pieza de una máquina? (es decir, de sentir completamente anulada su personalidad)
116	A	SI	NO	?	De las personas que le rodean, se opone alguno con frecuencia a que usted, ¿elija libremente a sus compañeros y amigos?
117	B	SI	NO	?	¿Tiene usted, gripe con frecuencia?
118	E	SI	NO	?	¿Le felicita su jefe o superior cuando hace un trabajo bien hecho?
119	C	SI	NO	?	Se sentiría usted, muy temeroso si fuera encargado de lanzar una idea, ¿para organizar una discusión en grupo?
120	D	SI	NO	?	¿Ha quedado frecuentemente deprimido (triste) por falta de consideración de que usted, ha sido objeto por parte de algunas personas de su ambiente?
121	A	SI	NO	?	¿Viven con usted, personas que se irritan y se enfadan o discuten violentamente?
122	B	SI	NO	?	¿Tiene usted bronquitis con bastante frecuencia?
123	D	SI	NO	?	¿Le asustan los relámpagos?
124	C	SI	NO	?	¿Es usted, tímido?
125	E	SI	NO	?	Al emprender su actual trabajo, lo ha hecho pensando, ¿precisamente el que usted deseaba?
126	B	SI	NO	?	¿Ha sufrido una intervención quirúrgica importante?

127	A	SI	NO	?	¿Le reprochaban sus padres con frecuencia la clase de amigos que le rodeaban?
128	C	SI	NO	?	Le resulta a usted fácil pedir ayuda a los demás
129	E	SI	NO	?	¿Tiene temporadas en las que se desanima de su trabajo actual?
130	D	SI	NO	?	¿Le salen frecuentemente las cosas mal, sin que sea culpa suya?
131	A	SI	NO	?	¿Le agradaría irse del lugar en que vive para tener más independencia personal?
132	C	SI	NO	?	¿Si desea tener algo de una persona que apenas conoce, prefiere escribírsele antes que pedirle personalmente?
133	B	SI	NO	?	¿En algún accidente ha resultado usted gravemente herido?
134	D	SI	NO	?	¿Solo al ver una serpiente ya le aterroriza? (aunque sea en una película)
135	E	SI	NO	?	¿Tiene usted la impresión de que su trabajo está controlado por demasiados superiores?
136	B	SI	NO	?	¿Ha adelgazado mucho en estos últimos tiempos?
137	A	SI	NO	?	¿Cree que es desdichado su hogar por la falta de dinero?
138	C	SI	NO	?	¿Le sería muy difícil contar o exponer alguna cosa ante un grupo de personas?
139	E	SI	NO	?	¿Es muy monótono su trabajo actual?
140	D	SI	NO	?	¿Llora usted con facilidad o con frecuencia?
141	B	SI	NO	?	¿Se encuentra muy frecuentemente muy cansado, al anochecer o al finalizar el día?
142	A	SI	NO	?	¿Mientras vivía con sus padres, era injustamente censurado por uno de ellos? (¿o lo es actualmente si vive con ellos?)
143	D	SI	NO	?	¿Le asusta mucho pensar en un terremoto o en su incendio?
144	C	SI	NO	?	¿Se pone usted nervioso si tiene que entrar en algún salón de fiesta familiar, o cualquier reunión cuando ya está todo el mundo sentado?
145	E	SI	NO	?	¿Cree que su actual trabajo es muy poco interesante?
146	B	SI	NO	?	¿Tiene usted a menudo dificultad para conciliar el sueño aun cuando no haya ruido a su alrededor?
147	A	SI	NO	?	Donde usted vive actualmente, hay alguien que le exige que obedezca, ¿tenga o no tenga razón?
148	C	SI	NO	?	¿Ha tomado usted, alguna vez la iniciativa para animar alguna reunión aburrida?
149	E	SI	NO	?	¿Cree usted que su jefe o superior debería poner más simpatía y comprensión en sus relaciones con usted?
150	D	SI	NO	?	Se siente usted frecuentemente como si estuviera solo/a, aunque se encuentra acompañado/a de otra persona?
151	A	SI	NO	?	¿Durante la infancia ha tenido alguna vez deseos de marcharse de la casa?
152	B	SI	NO	?	¿Tiene frecuentemente dolores o pesadez de la cabeza?
153	D	SI	NO	?	Ha tenido usted alguna vez la sensación de que alguien lo hipnotizaba y/o le hacía ejecutar actos en contra de su voluntad?

<b>154</b>	<b>C</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Durante alguna conversación sobre temas varios, ha tenido alguna vez grandes dificultades para formular una cita apropiada? (como acordarse de un refrán o lo que dijo un escritor o un político)
<b>155</b>	<b>E</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Le parece a usted que su jefe o superior no aprecia en su justo valor los esfuerzos que usted, hace para realizar su trabajo de una manera perfecta?
<b>156</b>	<b>B</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Ha tenido usted enfermedades en la piel?
<b>157</b>	<b>A</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Ha creado usted a veces que ha sido una decepción para sus padres?
<b>158</b>	<b>C</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Le agrada a usted encargarse de presentar una persona a otras en una reunión?
<b>159</b>	<b>E</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Tiene usted miedo, a perder su empleo actual?
<b>160</b>	<b>D</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>?</b>	¿Tiene usted con frecuencia periodos en los que se siente de repente triste y pesimista durante unos días o más tiempo?

**Anexo C. Permiso de desarrollo de la investigación.****CAMBRIGE INSTITUTE  
CERTIFICA QUE**

Por medio de la presente, yo Cesar Moreno Almodóvar domiciliado en Ibagué, otorgo la presente carta de consentimiento para que los estudiantes Dora Liliana Castro Bulla, Diana Lucero Gaviria Maya, Jhon Jainer Cañas González, Deisy Johana Lizarazo Correa y Diego Mazuera Agredo, vinculados al Programa Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral, de la Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad de la Facultad Sociedad Cultura y Creatividad de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO, puedan realizar su trabajo de investigación, denominado "adaptabilidad y procesos de cambio organizacional del Cambridge Institute de Ibagué, después de la cuarentena por COVID 19", así como los videos, encuestas, audios y material escrito para fines de la investigación que van a realizar.

Este tipo de datos únicamente serán utilizados para los fines de la investigación que van a realizar. Todos los datos vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente a partir de la fecha de la presente carta.

La presente certificación se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de septiembre del año 2021.

Atentamente,  
  
MANAGE ENGLISH  
U.S.A.  
TEL. 70.005.0856-0  
CESAR MORENO ALMODOVAR  
Coordinador Académico

## Anexo D. Tabla de baremos

### ÁREA FAMILIAR

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0 -1	0	EXCELENTE
2-4	1-3	BUENA
5-8	4-9	NORMAL
9-16	10-18	NO SATISFACTORIA
17 O MÁS	19 O MÁS	MALA

### ÁREA DE SALUD

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0	0-2	EXCELENTE
1-2	3-5	BUENA
3-5	6-8	NORMAL
6-9	9-14	NO SATISFACTORIA
10 O MÁS	15 O MÁS	MALA

### ÁREA SOCIAL

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0-4	0-3	EXCELENTE
5-6	4-7	BUENA
7-11	8-13	NORMAL
12-19	14-24	NO SATISFACTORIA
20 O MÁS	25 O MÁS	MALA

### ÁREA EMOCIONAL

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0-1	0-4	EXCELENTE

2-4	5-9	BUENA
5-9	10-15	NORMAL
10-16	16-24	NO SATISFACTORIA
17 O MÁS	25 O MÁS	MALA

**ÁREA PROFESIONAL**

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0-1	0-1	EXCELENTE
2-7	2-9	BUENA
8-13	10-15	NORMAL
14-20	16-22	NO SATISFACTORIA
21 O MÁS	23 O MÁS	MALA

**ADAPTACIÓN TOTAL**

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0-12	0-20	EXCELENTE
13-21	21-30	BUENA
22-34	31-42	NORMAL
35-46	43-68	NO SATISFACTORIA
47 O MÁS	69 O MÁS	MALA

**NIVEL CULTURAL ELEMENTAL****ÁREA FAMILIAR**

VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
0	0	EXCELENTE
1-3	1-2	BUENA
4-7	3-8	NORMAL
8-14	9-14	NO SATISFACTORIA
15 O MÁS	15 O MÁS	MALA

**ÁREA DE LA SALUD**

<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>APRECIACIÓN</b>
0	0-1	EXCELENTE
1-2	2-3	BUENA
3-5	4-8	NORMAL
6-8	9-14	NO SATISFACTORIA
9 O MÁS	15 O MÁS	MALA

**ÁREA SOCIAL**

<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>APRECIACION</b>
2-5	0-5	EXCELENTE
6-9	6-10	BUENA
10-16	11-17	NORMAL
17-21	18-24	NO SATISFACTORIA
22 O MÁS	25 O MÁS	MALA

**ÁREA EMOCIONAL**

<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>APRECIACION</b>
0-1	0-1	EXCELENTE
2-7	2-9	BUENA
8-13	10-15	NORMAL
14-20	16-22	NO SATISFACTORIA
21 O MÁS	23 O MÁS	MALA

**ÁREA PROFESIONAL**

<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>APRECIACIÓN</b>
0-1	0-1	EXCELENTE
2-5	2-5	BUENA
6-11	6-8	NORMAL
12-18	9-11	NO SATISFACTORIA
19 O MÁS	12 O MÁS	MALA

**ADAPTACIÓN TOTAL**

<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>APRECIACION</b>
0-15	0-15	EXCELENTE
16-26	17-31	BUENA
27-42	25-35	NORMAL
43-55	46-65	NO SATISFACTORIA