



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cambio organizacional y su relación con la actitud al cambio en
colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Bueno Espinoza, Madeleine Yesenia

ASESORA

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

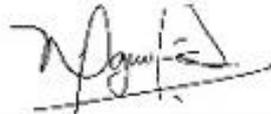
TRUJILLO – PERÚ

2018

Página del Jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón
Secretaria

|



MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

A mi Madre por ser la amiga y compañera que me ayudado a crecer, gracias por estar siempre conmigo en todo momento, por el amor que me das, gracias Madre por estar al pendiente durante toda esta etapa.

A mi Hija por ser una bendición de Dios, mi motor y motivo para salir adelante, progresar y culminar con éxito esta tesis.

Agradecimiento

Le doy gracias a Dios, por su apoyo espiritual.

Al Sr. José Vásquez Soto, Gerente General de la empresa MIGUELITO E.I.R.L. por brindarme la oportunidad de llevar el estudio de la Tesis en su empresa; al Ingeniero Jaime Lavado Liñán.

A mis Hermanos Johan e Isaura, que con su amor me han enseñado a salir adelante, Gracias por su paciencia, por preocuparse por su hermana mayor, pero sobretodo, Gracias por estar en otro momento tan importante de mi vida

Agradecimiento especial a la Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva por su paciencia.

Declaración de Autenticidad

Yo, **Bueno Espinoza, Madeleine** con DNI N° 18212595, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo – Trujillo – La Libertad.

Trujillo, diciembre 2018



Bueno Espinoza, Madeleine

DNI: 18212595

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada **Cambio Organizacional y su relación en la Actitud al cambio en colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo 2018**, con la finalidad de Analizar el cambio organizacional y su relación en la actitud al cambio en colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo año 2018, en cumplimiento con lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requerimientos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Presentación.....	vi
ÍNDICE.....	vii
Resumen	9
I.-Introducción	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos Previos.	13
1.3 Formulación del problema.....	27
1.5 Justificación del Estudio	27
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos.....	28
II.- Método.....	31
2.1 Diseño de Investigación.....	31
2.2 Variables, Operacionalización.....	31
2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis	34
2.4 Técnicas e Instrumentos	34
2.5 Método de análisis de datos.....	36
2.6 Aspectos éticos	37
III.- Resultados	39
IV.- Discusión.....	48
V.- Conclusiones	53
VI.- Recomendaciones.....	56
VII.Propuesta.....	¡Error! Marcador no definido.

VIII.- Referencias..... 58

Anexos

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar el relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito EIRL, Trujillo 2018, investigación de acuerdo al alcance descriptivo, de enfoque mixto, de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad transversal se trabajó con una población conocida, por lo que se llegó a una muestra de 390 personas el margen de error fue de 5%, se utilizó la técnica de la encuesta con instrumentos cuestionario, se determinó la confiabilidad de los instrumentos de acuerdo al índice del alfa de Cronbach de 0.915 para la variable Cambio organizacional y de 0.95 para la variable Actitud al cambio. Finalmente se concluye que la variable cambio organizacional no tiene relación significativa con la actitud al cambio de los colaboradores, siendo $p= 0.432$.

Palabras clave: Cambio organizacional, actitud al cambio

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between organizational change and the attitude to change in the employees of the company Miguelito EIRL, Trujillo 2018, research according to the descriptive scope, mixed approach, non-experimental design and according to the transverse temporality was worked with a known population, so that a sample of 390 people was reached, the margin of error was 5%, the questionnaire instrument survey technique was used, the reliability of the instruments was determined according to the Cronbach's alpha index of 0.915 for the variable Organizational change and 0.95 for the variable Attitude to change. Finally, it is concluded that the organizational change variable does not have a significant relationship with the attitude to change of the collaborators, being $p = 0.432$.

Keywords: Organizational change, attitude to change

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

I.-Introducción

1.1 Realidad problemática

Diversas organizaciones están sufriendo cambios constantes, debido a la era de la tecnología en la que nos encontramos, sin embargo el cambio no siempre representa una actitud positiva por parte de los colaboradores.

Para ello, se han abordado una serie de investigaciones acerca de los cambios que se realizan dentro de una organización, y como afectan estos cambios en el trabajo de los colaboradores, ahora bien, tenemos una variedad de cambios el planeado, en no planeado, y una diversidad de actitudes que afectan directamente el humor, la estabilidad del trabajador.

No siempre el cambio adoptado es visto de manera optimista por los colaboradores y son muchos los gerentes que se cuestionan sobre el modo de hacer con que la gente apoyen **al** cambio que es necesario pero no es deseado, según Montealegre & Calderón (2007), indican:

“El cambio es efímero, y afecta a cada individuo de manera distinta” (p.53).

Por otro lado Richard Beckard, define el desarrollo organizacional como "una planeación y gestión por la alta administración destinada a producir un cambio en la cultura de la organización que llevan al proceso de excelencia."

La Distribuidora “Miguelito EIRL” está considerada como pequeña empresa, con un tiempo de servicio de 18 años en el mercado con un número de 390 colaboradores. Ahora bien, la empresa para poder subsistir en el ámbito de los negocios, tuvo que hacer una reingeniería organizacional, cambiando la estructura achatada en la que se desarrollaban las actividades.

Los colaboradores de la Distribuidora “Miguelito EIRL” deben de considerar que toda empresa para que crezca debe de tener trabajadores conscientes, responsables y aplicados, sobre todo que realicen sus funciones de manera segura;

La Gerencia debe comprometer más a los Jefes y Supervisores de cada área de trabajo, para que ellos sean vistos como trabajadores ejemplos y guías.

Una empresa que genera empleo y que distribuye productos de calidad como lo es la marca Coca Cola no puede estar ajena al bienestar de sus empleados. Es por ello que en la presente investigación se necesita responder a los siguientes interrogantes:

¿Cuál es la relación del cambio organizacional y la actitud al cambio Organizacional?

1.2 Trabajos Previos.

Primer lugar se tiene a Salgado Roa, Lería, Arcos, Pineda y González (2018), realizó su tesis con el tema la Actitud y Resistencia al cambio en trabajadores Mineros, en el cual se analiza la relación de las variables, fue una investigación de tipo correlacional, de corte transversal. Utilizó de instrumento el cuestionario de Escala de Actitudes hacia el cambio (EAC), y la escala al cambio (ERC); su muestra fue de 251 trabajadores. Concluyendo que existe una relación favorable entre las variables.

Así mismo, Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) con su investigación “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”, tuvo como objetivo identificar el grado de relación. Fue una investigación de tipo cuantitativo, correlacional y transversal. Su muestra fue de 193 colaboradores. Utilizaron como técnica la encuesta, y de instrumento el cuestionario para la variable Estilos de liderazgo el cuestionario se utilizó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo, y para la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional se utilizó el cuestionario de Rabelo *et al* (2004), concluyendo que el estilo de liderazgo que impera la organización es transformacional, y existe una relación inversa entre las variables estudiadas.

Así también García (2015), realizó una investigación sobre “Diferencia en la actitud laboral entre los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentra en planilla”, tuvo como objetivo determinar si existe diferencia entre la

actitud de ambos trabajadores, es una investigación cuasi experimental con un diseño de grupo control, su muestra estuvo conformada por 61 sujetos, se aplicó el instrumento elaborado por Moraga (2013) que consta de 12 ítems de tipo Likert, el cual mide la actitud laboral, la confianza e identificación con la empresa. Concluyendo que no existe diferencia significativa al 0.05 en la actitud laboral de los trabajadores contratados por outsourcing o planilla. Así mismo se concluye que existe mayor actitud laboral en el área operativa que la administrativa.

Vergara (2015), realizó una investigación acerca de “ Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima”, fue una investigación a nivel exploratorio, tuvo como objetivo la validación del cuestionario para medir actitudes ante el cambio organizacional que propusieron los autores Rabelo, Ros y Torres. La muestra estuvo conformada por 23 personas, se realizó un análisis factorial para cada dimensión, determinando tres sub dimensiones para cada una. Concluyendo que las actitudes que prevalecen con las de temor y aceptación. Así mismo valida el cuestionario para medir actitudes al nivel de sus dimensiones, y de sus indicadores.

Por otro lado Ávila (2014), realizó una investigación sobre “Actitudes hacia el cambio organizacional y gestión de conflictos en directores de IIPEE públicas de San Juan de Lurigancho- Lima, año 2014”, fue un investigación de tipo básica, de diseño correlacional, tuvo una muestra de 162 personas. Se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario de la Escala de Actitudes hacia el cambio, y la Escala de gestión de conflictos, teniendo como resultado que existe una $r=0.743$ $p>0.05$), concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

También, Rubiano, Arias y Gómez (2012) realizaron una investigación sobre la “Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario”, el objetivo fue determinar la relación de las variables estudiadas de una empresa de Bogotá. Y por supuesto todos los cambios vividos afectan a la organización de alguna manera ya que involucran a los que la componen. En el contexto, las barreras que tienen la función de “resistencia”,

contra las situaciones que enfrentan las personas, causando inestabilidad, inseguridad e insatisfacción. Es importante señalar que el alcance individual y alcanzar el éxito en una empresa, depende de las habilidades y capacidades de las personas para adaptarse al cambio

Finalmente, Rubiano, Rojas y Diaz (2011) realizaron una investigación sobre la “Relación entre el cambio organizacional y la actitud hacia el cambio en los trabajadores de una empresa de Bogotá”, el objetivo de esta pesquisa es determinar la relación entre las variables. Fue una investigación de tipo transversal correlacional. Su muestra fue de 50 personas, seleccionadas a conveniencia. Se utilizó de instrumento el cuestionario conformado por 55 ítems, distribuido en 12 indicadores, aplicando la técnica de la encuesta, así mismo para la variable Actitud del cambio se utilizó la escala de Rabelo, Ross & Torres la Paz (2004), concluyendo que los colaboradores de la organización indicaron una actitud positiva y flexible hacia el cambio.

Teorías Relacionadas al Tema

Cambio Organizacional.

Cuando se habla del cambio organizacional, podemos mencionar a Mallot (2001) quien manifiesta que es el estado constante de alteración, sin embargo (Chiavenato, 2002) asociado con la resistencia al cambio que se produce tanto en el entorno interno como externo (pp.155-156).

Según Gordon (1997, citado en Acosta, 2002) se entiende que dentro del ciclo de vida de las organizaciones, el cambio es una etapa natural, Acosta (2002) refiere que las organizaciones tienen una tendencia al cambio continuamente.

Además, Acosta (2002) define como una serie de transformaciones que ocurren en diferentes aspectos organizativos, producidos por fuerzas naturales e impulsados por la voluntad de esas personas, esta definición es congruente a la que nos brinda Chiavenato citado en Díaz (2005) conceptualiza el cambio organizacional

como una serie de modificaciones en la conformación organizacional y los comportamientos, este cambio no ocurre mal sino por la fuerza internas o externas.

Mencionaremos a Stoner (1992), quien manifiesta que es “el diseño y la implementación de una innovación estructural” (p.12).

Así también podemos mirar un poco hacia atrás y encontramos a Barroso y Delgado (2000) lo que explica que el cambio es un cambio en las formas de trabajo que enfatizan las personas (p.98).

En referencia al párrafo anterior, esta misma teoría la aborda Davis y Newstrom (2003), quien también afirma que el Cambio organizacional es la reingeniería del entorno del trabajo y afecta de manera directa a la organización, y también en quienes repercute el cambio (p.67).

Pero, Daft (1999) manifiesta que el cambio es solo adaptación de de ideas, normas, que tiene cada organización, logrando generar nuevos paradigmas para la organización (p.67).

Sin importar en qué grado se dé el cambio, o la forma en la que se aplique, el elemento en el que todos los autores llegan a coincidir es en el de impacto sobre las personas o la misma empresa, ya que se empieza a vivir un proceso emocional y también intelectual (Quirant & Ortega, 2006).

Cuando, se habla sobre el tema cambio organizacional, no solo se trata de evaluar y satisfacer el cumplimiento de los objetivos, sino que va más allá de lo que puede ser visible a nuestros ojos, ya que está muy ligada a la visión organizacional, sin personal identificado y apto al cambio, estaría en peligro la supervivencia de ella misma. El cambio es dinámico, nunca será estático, para ello es conveniente poner en práctica la gestión de cambios organizacionales, que lleve una correcta planificación de tácticas y estrategias que motive al personal y pueda garantizar un resultado óptimo de acuerdo a los objetivos que establece cada empresa (p.86).

Así pues, también se debe incidir en los conceptos realizados por Gibson, Donnelly y Ivancevich (2006), estos tres autores, coincidentemente nos dicen que el

futuro de las organizaciones, no solo radica en la visión optimista, sino en la capacidad de poder dominar el cambio, cuando el equipo de trabajo se ve afectado, es por ello que se necesita una planificación antes de implementar un cambio, ya que bastaría que un grupo no acepte el cambio, para que se presenten problemas, y esto repercute en los resultados finales (p.429).

El autor Ramírez (2006), precisó algo importante en relación al ambiente en el que se ve envuelta la organización, y dice que todas las organizaciones se encuentran en movimiento continuo, y es importante adecuarse a la cambio, para poder sobrevivir y competir en el mercado, él hace hincapié en que la adaptación debe ser rápida y eficaz, ya que se va disminuir el grado de afectación al equipo, la estabilidad y la satisfacción del recurso humano (p.52).

Pero también es interesante citar a Marro (2013), quien refiere que la integración de las organizaciones frente al cambio, se hace más fuerte en el ámbito de decisiones, ya que el cambio impacta directamente en la dirección y el rumbo estratégico de las empresas (p.47).

Para Davis et al. (2003) representa “Una modificación en el ambiente de trabajo, afecta la estabilidad de la organización. Sin importar de donde provengan, los relaciones del cambio pueden tener consecuencias profundas en quienes los sufren” (p. 67).

King (2003) indica que el cambio organizacional generalmente es genérico y se enfoca en la organización como un todo y sus subsistemas y deja de lado la experiencia de grupos pequeños o de sus individuos (p.18).

En referencia a los antes mencionado, Robbins, (2004), indica que “Las organizaciones exitosas son aquellas que pueden cambiar en respuesta a la competencia. Deben ser rápidas, capaces de desarrollar nuevos productos rápidamente y llevarlos al mercado de la misma manera. Dependerán de los ciclos de producción cortos, y de la continuidad flujo de nuevos productos. En otras palabras, serán flexibles”.

Encontrarán una fuerte energía en el trabajo, siendo esta tan flexible, fácil de adaptarse al cambio (p 627). "Robbins (2004) se refiere a realizar las cosas de formas diferentes; reconoce, sin embargo, que existe un tipo de cambio. Se realiza un cambio planificado, lo que significa que las acciones cambian por resolución, y están dirigidos a un objetivo compartido (629).

El cambio propuesto por Robbins (2004). Tiene dos tipos de objetivos, el primero de esta es la capacidad de adaptarse en el entorno y el segundo intento de cambiar el comportamiento de los empleados, pero, reconoce que el cambio planificado puede ser diferente, es lineal y es decir, que no hay cambios esenciales en las conjeturas de la organización de los colaboradores de las empresas, esto significa que no hay cambios importantes en comparación con la comprensión del contexto, el entorno y las características que la organización puede mejorar funcionar. En contraste con lo citado, el cambio de segundo orden multifacético, es decir, busca dar nuevas formas a las conjeturas sobre la organización y las nuevas formas en que funciona el mundo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante resaltar esto para Robbins, (2004), para el cambio que sucederá, es necesario contar con un agente de cambio, que esté familiarizado con la historia, la cultura, los procesos operativos, y las características notables para guiar el desarrollo del cambio de acuerdo con las exigencias de cada empresa. , debido a esto la elección del gestor no ha cambiado excepto con los gerentes superiores, pero también sugiere que un individuo que ocupe puestos dentro de la empresa e inclusive asesores externos puede exhortar este proceso; dentro de los cambios que pueden conducir a la identificación de un agente de cambio; estructura, tecnología, ubicación física y personas de Robbins (2004).

Fuerzas de Cambio

Que importante es que las organizaciones asuman retos, para poder contribuir a un cambio constante, en la que no se limite a la esfera de la influencia sobre el recurso humano, sino que de esta manera se pueda anticipar a las reacciones en el mercado, y dentro de la propia empresa.

Para esto es importante que se desarrolle la capacidad de manejar los cambios organizacionales de la mejor manera.

Dentro de la literatura, Robbins (2004), indica que “En el ambiente cambiante y dinámico, existen ciertas fuerzas que impulsan el cambio de una organización y pueden resumirse en siete: La naturaleza de la fuerza de trabajo, la tecnología, los procesos organizacionales, la comunicación organizacional, la crisis económicas, y la competencia” (pp.148-150).

Actualmente se vive ante mercados globalizados, en el que es necesario implementar cambios dentro de las organizaciones, por tal motivo Robbins (2004), señala: “que el Cambio organizacional se centra en la actividades de cambio que suman y que fueron planeadas con antelación, en la que se busca mejorar la capacidad de adaptación sin presentar alteraciones en el entorno, o influyendo el comportamiento organizacional de los colaboradores” (pp.557-559).

En relación al cambio, Proulx (2015) explica “que los cambios son una situación de mejora, seguida de una necesidad de cambio, que se realiza a través de dos dinámicas sincronizadas y distintas, pero también no podemos olvidar que estar se debe considerar que en “la dinámica organizacional existe el reconocimiento y la necesidad de transformación, con sus etapas de resistencia al cambio y con esa resolución de evitar soluciones rápidas” (p. 110).

Tipologías de Cambio Organizacional

Existen diversas clasificaciones de cambio organizacional, según Drobny (2013, pp.10-11), refiere que los estudios de los diversos autores antes mencionados se centran en dos :

El de primer orden denominado Cambio Continuo: La organización debe guiar de forma lineal, sin cambiar el origen y normas de la empresa.

El de segundo orden denominado Cambio Radical: Que es el cambio misceláneo, que tiene un cambio en la identidad de la empresa, generando lo que la empresa tiene y lo que hará.

Los cambios según, Nadler y Tushman (1986, citado en Romeo, 1999) crean un esquema que distingue dos elementos, que posteriormente se divide en dos variables. Por un lado, cambios incrementales, que han hecho cambios en la evolución de la empresa y los cambios estratégicos, que han planeado cambios y, por otro lado, distinguen los cambios proactivos, que reflejan los cambios que se están produciendo fuerzas que pueden ser reactivas, y cambios cambiantes causados por reducción de resistencia u obstáculos. Los autores precisan cuatro tipos de cambio posible:

Sintonización: Cambios graduales que tienden a favorecer las fuerzas impulsoras del cambio (16).

Readaptación: Cambios adaptativos que se producen por la baja en las resistencias desarrolladas por individuos y grupos (16).

Reorientación: Cambios que producen nuevas reglas o valores que definen la identidad organizacional (16).

Recreación: Cambios planificados que se desarrollan gracias a la baja en las resistencias desarrolladas por individuos y grupos (16).

Según (Tushman y Nadler citado en Drobny, 2013), clasifica el cambio organizacional en cambio emergente y cambio planificado, según lo expresado por la teoría de (kezar, 2001), siendo las definiciones de la siguiente manera.

Cambio emergente

(Romeo, 1999), define que: Es el cambio planeado, el que surge de modo natural, son los cambios no previstos por empresa, los de tipo adaptativos, el cual se subdivide en crisis y catástrofe

Cambio Planificado

Acosta (2002), define que es aquel se produce para lograr ciertos objetivos, es aquel cambio que busca incitar el desarrollo y mejora de la organización.

Modelos de Cambio Organizacional

En esta investigación revisaremos tres modelos, el de campo de fuerza de Lewin, la teoría del cambio planificado de Burger y el modelo de Jerry Porras.

Modelo de campo de fuerzas de Lewin:

Para Lewin, el cambio se encuentra entre las fuerzas opuestas, entre el statu quo de los colaboradores y de los que intentan cambiar (Fuentes, 2009).

Este modelo coloca énfasis en la primera etapa, para ser un diagnóstico de las fuerzas que participan en la organización y para establecer las metas de las acciones clave para cambiar una organización (Negrete, 2012).

Modelo de Jerry Porras:

Este autor creó un modelo llamado “Análisis de Flujos”, donde se supone que las empresas han interconectado cuatro subsistemas: funcionamiento organizacional, factores sociales, tecnología y un ambiente físico, que consta de todos estos elementos que tienen una fuerte influencia en el comportamiento de los colaboradores de una empresa, (Robertson, Robert y Porras, 1993).

Funcionamiento organizacional

Son los componentes formales de una empresa que proporcionan los mecanismos necesarios de coordinación y control para su actividad. (Ej: Estructura de la organización).

Factores Sociales

Son las características grupales, individuales, que forman parte de una empresa, y son las que forjan las relaciones dentro de una cultura organizacional.

Tecnología

Se encuentra relacionado con el proceso de transformación de un producto.

Ambiente físico

Es el lugar físico en el que se encuentra edificada la empresa.

Procesos de cambio

Lewin ha desarrollado un modelo secuencial de dos fases para el proceso de cambio. El modelo, luego realizado por Edgar H. Schein (1985), es idéntico a individuos, grupos o empresas en su conjunto. Entre otras cosas, se requieren "comportamientos" para crear el patrón de transporte actual, "cambiar o mover" o crear un nuevo patrón y "restablecer o identificar" o reforzar el comportamiento nuevo.

Descongelamiento

La necesidad de cambiar es tan clara que las personas, grupo o empresa puede verla fácilmente y aceptarla. En esta etapa, la gente debe inspirar a la creación que crea la necesidad de cambio, esto sucede rechazando o faltando el respeto a la actitud o comportamiento inmediato, que puede cambiar las ofensas o ansiedades hacia el cambio, por lo que no es importante producir seguridad psicológica que obstaculice las barreras y amenazas debido a errores previos. Negación o desaprobación de la actitud o conducta presente, lo que puede generar culpa o ansiedad hacia el cambio.

Dentro de esta dimensión se encuentra inmersa el diagnóstico de la organización y la planificación en lo que a cambio se refiere, normalizando o estandarizando información analizada, las unidades relacionadas, y creando conciencia ante los posibles cambios. (Lewin, 1985, p.58).

Diagnóstico

En referencia al cambio, según (Coch & French, 1948), es analizar las creencias y posibilidades, para la transición de paradigmas sobre el nuevo sistema, realizando un arduo trabajo en relación a la conciencia de la necesidad del cambio, de los procesos, del desaprender y el aprendiendo, de las restricciones, la falta de comunicación e información, los patrones de comportamiento de cada uno de los involucrados, las acciones no ejecutadas, y los intentos de cambio que no son más que acciones fallidas por parte del proceso de cambio (p.28)

Planificación:

Según, (Coch & French, 1948), es dar a conocer el estado futuro deseado, se planifican el trabajo futuro, las actividades del proceso de cambio, mediante cronogramas, se comunican a todas las áreas, para la realización de una sola visión del cambio, se prepara a una persona como agente de cambio, quien gestiona la capacitación planificada, y busca la apertura del aprendizaje, siendo el resultado de esta planificación, la transformación y cambios de paradigmas.

Movimiento

Se designa a un agente de cambio, el cual va direccionar a los grupos de personas de la empresa, hacia el procesos de cambios, promoviendo una actitud y comportamiento positivo.

Dentro de este paso se encuentra los otros dos pasos, acción y evaluación, que son los que emprenderán el cambio, y lo llevara a su nivel original de comportamiento.

Acción

Según, (Foltz, Harvey & McLaughlin, 1967), precisa de que es la reestructuración organizacional, y el desarrollo de equipos, brindando un beneficio, crecimiento profesional, oportunidades de ascender, restringiendo las limitaciones para evitar oposiciones y reacciones negativas.

Evaluación

Según Lewin (1958), esta fase incluye diferentes patrones de como dirigir al personal, utilizando mecanismos de cambio, en plazos establecidos.

Actitud hacia el cambio organizacional

El cambio se entiende como “una transformación significativa de las características esenciales, el cambio en dimensiones o aspectos se genera diferente de la situación anterior” (French y Bell, 1996).

“El cambio ha sido considerado desde diferentes perspectivas teóricas: estratégica, estructural, tecnológica, política, humana y cultural” (Motta, 2001).

Las actitudes son direccionadas por las emociones, los sentimientos y pensamientos (Vakola *et al.* 2004, p.22-87), y se ven afectadas por sistema cultural y socio estructural de las organizaciones, sumándose la presión de cambio (Montealegre y Calderón, 2007).

Todos los autores coinciden en que las actitudes son las únicas responsables de la resistencia ante el cambio, y a ellas se le debe el fracaso de estos procesos (Rabelo *et al* 2004, pp.9-30).

Ahora bien, si consideramos, lo antes mencionado, podemos decir que las actitudes hacia el cambio pueden contener los siguientes componentes:

Las actitudes tienen tres elementos: “cognición, afecto y comportamiento”.

“El componente cognitivo; es el convencimiento de cómo deberían ser las cosas (George & Jones 2001, pp.419-444), mientras que el componente afectivo es la parte emocional o sentimental de la actitud, que lleva a determinar positiva o negativamente un evento (Osorio & Ravelo 2011, pp.81-94; Bovey & Hede 2001, pp.372-382); y el componente conductual se refiere a la pretensión de actuar con una u otra conducta hacia alguien o algo” (Robbins & Judge 2013, Davidoff 1998).

En torno a las actitudes ante el cambio organizacional, Choi (2011) manifiesta “que varios investigadores tienen sus ojos puestos en algunos constructos para representar las actitudes de los trabajadores; y son estos constructos los que sirven como variables clave, tales estudios y son “disposición para el cambio, compromiso para cambiar, apertura al cambio y cinismo ante el cambio” (pp.479-500).

Mientras tanto, Robins (2004), está interesado en tres tipos de actitudes, satisfacción laboral, participación laboral y compromiso organizacional, las cuales se dividen entre grupos.

El primer grupo se refiere a la actitud de la persona de que su trabajo es, sin duda, un intercambio de dispendios y sentimientos sentidos por los empleados por su trabajo. (Davis & Newstrom, 2001). Por lo tanto, una persona con un alto nivel de satisfacción muestra una actitud positiva hacia el trabajo y le da una actitud insatisfecha a una persona insatisfecha (p.125)

Los del segundo grupo son aquellos que reconocen a una persona con su trabajo, participando y entendiendo que su desempeño es importante. (Robbins, 2004). Sin embargo, Davis & Newstrom (2001, p.276), en el concepto de trabajo participativo, contextualizan "El grado en que los empleados tienen acceso al trabajo, invirtiendo tiempo y energía y concibiendo el trabajo como parte integral" (p.125).

Y el tercer grupo está relacionado con el nivel de identidad humana con la organización y sus objetivos, y quiero continuar dentro de la empresa para lograr los objetivos que activan sus acciones. En línea con la declaración de Robbins, Davis y Newstrom (2001, p.279), señalando que el compromiso de la lealtad de un empleado

en la medida en que el empleado de la organización decida y me gustaría continuar participando activamente atrapado allí. (p.125).

Disposición al cambio.

Según Eby et al. (2000), “es una ideología que el cambio es necesario, trae beneficios y certeramente será exitoso. (pp.419-442)

Compromiso con el cambio.

Es el constructo en el que Herscovitch y Meyer (2001) propusieron un modelo en el que se impulsa al individuo a ejecutar acciones, en el que se implementa una iniciativa de cambio (pp.474–487).

Aceptación al cambio. Miller et al. (1994), refiere que es como el respaldo hacia el cambio, y que sus consecuencias son en su mayoría positivas. (pp.59-80).

Cinismo frente al cambio. El recelo frente al cambio se encuentra dentro de la definición de pesimismo, acerca que el futuro cambio será exitoso y culpar a los responsables (generalmente la gerencia) de su propio pesimismo. Herscovitch y Meyer (2001, pp.474–487)

Temor al cambio

Los individuos se resisten al cambio por muchas razones, según (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006):

- La amenaza de pérdida de puesto
- La inseguridad económica relacionada al cambio.
- La posible alteración de amistades e interacción social.
- El temor humano natural a lo desconocido.
- No reconocer o recibir información acerca de la necesidad del cambio.

Según Rabelo (2004), valida una escala de actitudes ante el cambio, en el que se determinan 03 dimensiones: Aceptación, Temor y Cinismo.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál es el relación del cambio Organizacional con la actitud al cambio en colaboradores en la Distribuidora MIGUELITO E.I.R.L, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Considerando lo indicado por Hernández Fernández y Baptista (2010, pp.39-40), la presente investigación se justifica bajo los siguientes criterios:

Conveniencia

Es conveniente realizar el estudio, porque permitirá tomar decisiones en torno al personal.

Social

Los resultados de este estudio servirán como antecedentes para futuras investigaciones acerca de las variables estudiadas, ya que las actitud al cambio son importantes dentro del proceso organizacional

Práctica

El desarrollo del presente estudio, está motivado por iniciativa de los trabajadores, en vista de la problemática que atraviesa, la empresa en cuestión de actitud al cambio organizacional.

Metodológica

Con los resultados de la presente investigación se utilizará para estudios de organizaciones que pertenecen al mismo sector, con la finalidad de lograr los objetivos planteados

Teórica

La investigación propuesta implicó poner en práctica los conocimientos adquiridos y aplicar herramientas de la ciencia administrativa, como es el Cambio Organizacional de la empresa, para mejorar el desempeño de los procesos internos que afectan a la empresa MIGUELITO EIRL.

1.6 Hipótesis

H₁: El cambio organizacional tiene relación positiva con la actitud al cambio en los colaboradores de la distribuidora Miguelito E.I.R.L”, Trujillo 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018

1.7.2 Objetivos Específicos.

- Determinar el nivel de cambio organizacional en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L., Trujillo, 2018
- Determinar el nivel de actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L., Trujillo, 2018
- Determinar el relación entre el cambio organizacional en su dimensión diagnóstico y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.
- Determinar el relación entre el cambio organizacional en su dimensión planificación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. , Trujillo, 2018
- Determinar relación entre el cambio organizacional en su dimensión acción y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.
- Determinar relación entre el cambio organizacional en su dimensión evaluación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.

- Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión aceptación en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.
- Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión cinismo en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.
- Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión temor en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L, Trujillo, 2018.

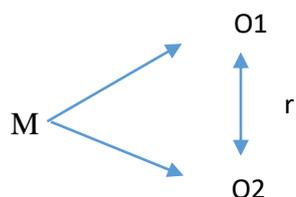
CAPITULO II

MÉTODO

II.- Método

2.1 Diseño de Investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, porque no se manipulan las variables, de corte transversal, porque se realiza en un tiempo determinado, y de tipo descriptiva correlacional, ya que se busca cuantificar y medir las variables para hallar el índice de correlación entre ellas y así determinar el grado de relación existente.



M = Muestra

O1= Observación de la variable Cambio organizacional

O2= Observación de la variable actitud al cambio

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1 Cambio organizacional.

Variable 2: Actitud al cambio

Tabla 2.1
Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Cambio organizacional	el cambio estaría dado por la oposición de fuerzas, entre las que mantienen el statu quo y los que tratan de cambiarlo, estas fuerzas harían pasar a la organización de un estado de equilibrio a un estado diferente, si se quiere acelerar el paso de un estado a otro es posible aumentar las fuerzas que tratan de modificar la organización (Lewin citado en Fuentes, 2009).	La variable fue medida con un cuestionario de 29 ítems, utilizando la técnica de la encuesta, el cual será medido mediante la escala de Likert.	Descongelamiento	Diagnóstico	Discurso	Ordinal	
					Restricción		
					Adaptación		
					Falta de información		
					Comportamiento		
					Cambios en el Ambiente		
			Movimiento	Acción	Acciones		
					Intentos		
					Planificación		Trabajo futuro
							Actividades
							Comunicación
							Preparación
Evaluación	Crecimiento	Planificación					
		Conocimiento					
		Beneficios					
		Oportunidades					
		Oposición					
		Reacciones					
Evaluación	Mecanismos	Características					
		Plazos					
		Práctica					
		Negación					
		Resistencia					
		Caos					

Tabla 2.2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La actitud al cambio	“La capacidad de adaptarse al cambio es considerada como uno de los retos que enfrentan las organizaciones cuando ven la necesidad de modificar sus esquemas de trabajo y optimizar la gestión de la empresa Rabelo <i>et al</i> 2004, pp.9-30).	Se utilizó un cuestionario conformado por 15 ítems, el cual será medido mediante la escala de Likert.	Aceptación	Aceptación al cambio	Ordinal
				Genera oportunidades	
				Oportunidades de crecimiento	
				Beneficios	
				Favorecidos por el cambio	
				Apoyo al cambio	
			Cinismo	Objetivos de cambio	
				Cambios no accionado	
				Persona fingen estar de acuerdo	
				Fingen que hay cambios	
				Cambio insatisfactorio	
			Temor	Presiones de cambio	
	Proceso de cambio				
	Falta de información				
	Miedo a la incertidumbre				

2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis

2.3.1 Población.

La población a investigar son los colaboradores de la distribuidora Miguelito E.I.R.L, siendo un total de 390 colaboradores según el reporte emitido por el jefe del personal.

2.3.2 Muestra.

La muestra está conformada por todos los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL, de la ciudad de Trujillo 2018.

2.3.3 Unidad de análisis.

Un colaborador de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018.

2.4 Técnicas e Instrumentos

Tabla 2.2
Técnicas

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Cambio Organizacional	Encuesta	Cuestionario	Colaborador
Actitud hacia el cambio organizacional	Encuesta	Cuestionario	Colaborador

Validez de los instrumentos

La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.3
V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Dando como resultado para las variables lo siguiente: 0.96

2.4.1 Confiabilidad

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento de evaluación de la investigación; se realizó mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach, donde se aplicó una encuesta a una muestra piloto de 20 individuos. Teniendo el siguiente resultado: 0,915 alfa de Cronbach, para el cuestionario de Cambio organizacional y de ,867 alfa de Cronbach para el cuestionario Actitud hacia el cambio, entonces nos permite señalar que la consistencia interna de la prueba es fiable.

Tabla 2.4
Valores de coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	➤ 0.9 es excelente
Coeficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
Coeficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa	➤ 0.5 es pobre –Coeficiente alfa

2.5 Método de análisis de datos

Se utilizó el método estadístico descriptivo para obtener los resultados. El procesamiento de la información se realizó en Microsoft Excel y SPSS que permitió tener una base de datos organizada, se presentó en tablas y figuras que permite tener una mejor visualización y entendimiento del tema, Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, prueba no paramétrica que determina la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí..

También se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman que sirve para hallar la relación entre ambas variables (no paramétrico); de esta manera se llegó a cumplir los objetivos de la investigación.

Tabla 2.5
Grado de relación de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.50	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Fuente Hernández, y Fernández (1998)

También la consideración para determinar los niveles de las variables se consideró lo siguiente:

Tabla 2.6
Niveles para la variable cambio organizacional

Niveles	Diagnostico	Planificación	Acción	Evaluación
Alto	37– 50	19– 25	23 – 30	29 – 40
Medio	23 – 36	12 – 18	15 – 22	19 – 29
Bajo	10- 22	5– 11	6 – 14	8 – 18

Tabla 2.7
Niveles para la variable actitud hacia el cambio organizacional

Niveles	Aceptación	Cinismo	Temor
Alto	22 – 30	19 – 25	15– 20.00
Medio	14 – 21	12– 18	9 – 14
Bajo	6 – 13	5 – 12	4 – 8

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación guarda bajo total confiabilidad la participación de los usuarios, y está bajo los pilares de las teorías establecidas.

Con respecto al nombre de la empresa, se ha tenido que variar, para salvaguardar los resultados.

CAPITULO III

RESULTADOS

III.- Resultados

3.1 Generalidades de la empresa

Razón Social:

Distribuidora Miguelito E.I.R.L

Ruc:

20479354406

Reseña Histórica:

Distribuidora Miguelito E.I.R.L es uno de los socios estratégicos de corporación José R. Lindley y fue creada el 01 de marzo del año 2001 en la ciudad de Chiclayo atendiendo este Mercado desde el 01 de marzo hasta el 10 de mayo del 2004.

A partir del 11 de mayo del 2004 atiende el Mercado de la ciudad de Trujillo hasta la fecha.

Misión

Somos una empresa que se encarga de la distribución y venta de bebidas gaseosas en canales mayoristas como los minoristas brindando una buena y acertada atención a nuestros clientes. Así mismo, asegurando calidad hasta la entrega de los productos bajo políticas de liderazgo, y mejoramiento continuo de nuestros servicios.

Visión

Ser la empresa distribuidora de bebidas gaseosas líder a nivel nacional logrando ser reconocidos por el servicio oportuno y eficiente para todos sus clientes. Enfocando a mejorar los procesos operativos, comerciales y administrativos, utilizando para ello tecnología de vanguardia, teniendo siempre la persona capacitado comprometido y con una actitud de servicio para la obtención de un crecimiento rentable y sostenido

3.2. Nivel de cambio organizacional en los colaboradores de la empresa Miguelito EIRL., Trujillo, 2018.

Tabla 3.1

Nivel de la variable cambio organizacional en los colaboradores de la empresa miguelito EIRL. Trujillo, 2018, por dimensiones.

Niveles	Diagnostico	Planificación	Acción	Evaluación
Alto	61.5	59.5	68.5	63.8
Medio	38.5	40.5	31.5	36.2
Bajo	0.00	0.00	0.00	0.00

Nota: El nivel del cambio organizacional en sus cuatro dimensiones es alto.

3.3. Nivel de actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito EIRL., Trujillo, 2018

Tabla 3.2

Nivel de la variable actitud al cambio en los colaboradores de la empresa miguelito EIRL. Trujillo, 2018, por dimensiones.

Niveles	Aceptación	Cinismo	Temor
Alto	5.6	0.00	25.9
Medio	94.4	34.6	61.8
Bajo	0.00	65.4	12.3

Nota: El nivel de la actitud al cambio organizacional en su dimensión aceptación es media en un 94.4%, en su dimensión cinismo es bajo en un 64.4%, y en su dimensión temor es media en un 61.8%

3.3 Relación entre el cambio organizacional en su dimensión diagnóstico y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.3

Relación entre cambio organizacional en su dimensión diagnóstico y la variable actitud al cambio de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

		Diagnostico	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Diagnostico	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.072
		N	390
Rho de Spearman	Actitud al Cambio	Coefficiente de correlación	0.091
		Sig. (bilateral)	0.072
		N	390

Nota: La tabla 3.3 muestra que no tiene relación entre la variable cambio organizacional en su sub dimensión diagnóstico y Actitud al cambio, con una significancia de 0.072 (valor $_p$) mayor que el 0.05

3.4 Relación entre el cambio organizacional en su dimensión planificación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.4

Relación entre cambio organizacional en su dimensión planificación y la variable actitud al cambio de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

		Planificación	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.110
		N	390
Rho de Spearman	Actitud al Cambio	Coefficiente de correlación	0.081
		Sig. (bilateral)	0.110
		N	390

Nota: La tabla 3.4 muestra que no tiene relación entre la variable cambio organizacional en su sub dimensión planificación y Actitud al cambio, con una significancia de 0.110 (valor $_p$) mayor que el 0.05

3.5 Relación entre el cambio organizacional en su dimensión acción y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.5

Relación entre cambio organizacional en su dimensión planificación y la variable actitud al cambio de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Acción	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Acción	Coefficiente de correlación	1.000	0.023
		Sig. (bilateral)		0.654
		N	390	390
	Actitud al Cambio	Coefficiente de correlación	0.023	1.000
		Sig. (bilateral)	0.654	
		N	390	390

Nota: La tabla 3.5 muestra que no tiene relación entre la variable cambio organizacional en su sub dimensión acción y Actitud al cambio, con una significancia de 0.654 (valor _p) mayor que el 0.05

3.6 Relación entre el cambio organizacional en su dimensión evaluación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.6.

Relación entre cambio organizacional en su dimensión evaluación y la variable actitud al cambio de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Evaluación	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000	0.005
		Sig. (bilateral)		0.922
		N	390	390
	Actitud al Cambio	Coefficiente de correlación	0.005	1.000
		Sig. (bilateral)	0.922	
		N	390	390

Nota: La tabla 3.6 muestra que no tiene relación entre la variable cambio organizacional en su sub dimensión acción y Actitud al cambio, con una significancia de 0.922 (valor _p) mayor que el 0.05

3.7 Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión aceptación en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.7

Relación entre cambio organizacional y la variable actitud al cambio en su dimensión Aceptación de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Cambio Organizacional	Aceptación
Rho de Spearman	Cambio Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,112*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	390	390
	Aceptación	Coefficiente de correlación	,112*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	390	390

Nota: La tabla 3.7 muestra que tiene relación entre la variable cambio organizacional y Actitud al cambio, en su dimensión aceptación, con una significancia de 0.026 (valor $_p$) menor que el 0.05

3.8 Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión cinismo en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.8

Relación entre cambio organizacional y la variable actitud al cambio en su dimensión cinismo de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Cambio Organizacional	Cinismo
Rho de Spearman	Cambio Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,103*
		Sig. (bilateral)		0.042
		N	390	390
	Cinismo	Coefficiente de correlación	,103*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.042	
		N	390	390

Nota: La tabla 3.8 muestra que tiene relación entre la variable cambio organizacional y Actitud al cambio, en su dimensión cinismo, con una significancia de 0.042 (valor $_p$) menor que el 0.05

3.9 Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión temor en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.9

Relación entre cambio organizacional y la variable actitud al cambio en su dimensión temor de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Cambio Organizacional	Temor
Rho de Spearman	Cambio Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.040
		Sig. (bilateral)		0.432
		N	390	390
	Temor	Coefficiente de correlación	0.040	1.000
		Sig. (bilateral)	0.432	
		N	390	390

Nota: La tabla 3.9 muestra que tiene relación entre la variable cambio organizacional y Actitud al cambio, en su dimensión temor, con una significancia de 0.0432 (valor $_p$) menor que el 0.05

3.10 Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L.

Tabla 3.10

Relación entre cambio organizacional y la variable actitud al cambio de los colaboradores de la distribuidora de gaseosas Miguelito EIRL de la ciudad de Trujillo, 2018

			Descongelamiento	Movimiento	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Descongelamiento	Coefficiente de correlación	1.000	,411**	0.036
		Sig. (bilateral)		0.000	0.480
		N	390	390	390
	Movimiento	Coefficiente de correlación	,411**	1.000	0.019
		Sig. (bilateral)	0.000		0.703
		N	390	390	390
	Actitud al Cambio	Coefficiente de correlación	0.036	0.019	1.000
		Sig. (bilateral)	0.480	0.703	
		N	390	390	390

Nota: El cambio organizacional no tiene relación significativa con la actitud al cambio de los colaboradores.

3.11 Contrastación de Hipótesis.

La presente investigación ha planteado como hipótesis:

H₀: El cambio organizacional no tiene relación positivo con la actitud al cambio en los colaboradores de la distribuidora Miguelito E.I.R.L”, Trujillo 2018.

H₁: El cambio organizacional tiene relación positivo con la actitud al cambio en los colaboradores de la distribuidora Miguelito E.I.R.L”, Trujillo 2018.

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

$$\alpha = 0.05$$

Correlaciones

			Cambio Organizacional	Actitud al Cambio
Rho de Spearman	Cambio Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,006
		Sig. (bilateral)	.	,907
		N	390	390
	Actitud al Cambio	Coeficiente de correlación	-,006	1,000
		Sig. (bilateral)	,907	.
		N	390	390

El cambio organizacional en general no tiene relación significativa con la actitud al cambio siendo $p = ,907$, mayor que 0.05.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

IV.- Discusión

Determinar la relación entre el cambio organizacional en su dimensión diagnóstico y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. La sub dimensión diagnóstico no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.072$, que es mayor a 0.05, esto debido a que la falta de información, las restricciones en la mayoría de trabajadores no les es tan importante, ya que en la realidad todo queda en palabras y nada en acciones. Así como (Coch y French, 1948) es analizar las creencias y posibilidades, para la transición de paradigmas sobre el nuevo sistema, realizando un arduo trabajo en relación a la conciencia de la necesidad del cambio, de los procesos, del desaprender y el aprendiendo, de las restricciones, la falta de comunicación e información, los patrones de comportamiento de cada uno de los involucrados, las acciones no ejecutadas, y los intentos de cambio que no son más que acciones fallidas por parte del proceso de cambio (p.28), tal como lo demuestra Rubiano, Arias y Gómez (2012), los cambios vividos afectan a la organización de alguna manera ya que involucran a los que la componen el solo hecho de ser las personas a quienes terminan involucradas, los requisitos para que otros se comuniquen entre sí, con el fin de obtener alianzas para formar alianzas entre las cultura, las costumbres, poder y liderazgo.

Determinar el relación entre el cambio organizacional en su dimensión planificación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. La sub dimensión planificación no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.110$, que es mayor a 0.05, esto debido a que la preparación, la

comunicación las actividades no se ejecuten de inmediato, sino siempre a largo plazo, tal como lo refiere Davis et al. (2003) representa “Una modificación en el ambiente de trabajo y afecta la estabilidad de la organización. Sin importar de donde provengan, los relaciones del cambio pueden tener consecuencias profundas en quienes los sufren” (p. 67), difiere de la investigación de Ávila (2014), el concluye que existe una relación significativa entre sus variables.

Determinar relación entre el cambio organizacional en su dimensión acción y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. La sub dimensión acción no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p=0.654$, que es mayor a 0.05, esto se debe a que el trabajador no acepta el cambio, no conoce directamente de las acciones y su reacción es imparcial, no le afecta o si le afecta no lo demuestra. Las actitudes son direccionadas por las emociones, los sentimientos y pensamientos (Vakola et al. 2004, p.22-87), y se ven afectadas por sistema cultural y socio estructural de las organizaciones, sumándose la presión de cambio (Montealegre y Calderón, 2007).

Determinar relación entre el cambio organizacional en su dimensión evaluación y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. La sub dimensión evaluación no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p=0.922$, que es mayor a 0.05, esto se debe a que los cambios nunca surgen relación en la compañía, por los plazos, por la práctica, por la resistencia de los colaboradores, Según Lewin (1958), esta fase incluye diferentes patrones de como dirigir al personal, utilizando mecanismos de cambio, en plazos establecidos, tal

como Vergara (2015) en la que se presenta una aceptación al cambio altamente significativa.

Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión aceptación en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. El cambio organizacional tiene relación en la actitud de los colaboradores en su dimensión aceptación, siendo $p= 0.026$, que es menor a 0.05, Miller et al. (1994), lo conceptualizaron como un compuesto de inclinación a respaldar el cambio y afectos positivos acerca de las consecuencias potenciales del cambio. Los investigadores han sugerido que la apertura al cambio puede ser una condición que crea la disposición al cambio organizacional (pp.59-80).

Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión cinismo en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. El cambio organizacional tiene relación en la actitud de los colaboradores en su dimensión cinismo, siendo $p= 0.042$, que es menor a 0.05, y esto es por el cambio no accionado por parte de los trabajadores, personas que fingen existen cambios, el cual coincide con la Salgado Roa, Lería, Arcos, Pineda y González (2018), en la que existe una actitud favorable hacia el cambio, basada en la teoría Los autores lo consideran como un compuesto de pesimismo acerca que el futuro cambio será exitoso y culpar a los responsables (generalmente la gerencia) de su propio pesimismo. El escepticismo frente al cambio organizacional está fuertemente asociado con la intención de resistir al cambio Herscovitch y Meyer (2001, pp.474–487)

Determinar relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en su dimensión temor en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. El cambio organizacional no tiene relación significativo con la actitud al cambio en su dimensión Cinismo, siendo $p= 0.432$, que es mayor a 0.05, esto se debe a las presiones de cambio, al proceso de cambio, al miedo a la incertidumbre, tal como (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) el trabajador se siente amenazado con perder el puesto, la inseguridad económica,

Determinar el relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en los colaboradores de la empresa Miguelito E.I.R.L. El cambio organizacional no tiene relación significativo con la actitud al cambio de los colaboradores. Siendo $p = 0.432$, esto se debe a que el cambio estaría dado por la oposición de fuerzas, entre las que mantienen el statu quo y los que tratan de cambiarlo, estas fuerzas harían pasar a la organización de un estado de equilibrio a un estado diferente, si se quiere acelerar el paso de un estado a otro es posible aumentar las fuerzas que tratan de modificar la organización (Lewin citado en Fuentes, 2009), sin embargo no existe, relación con la actitud al cambio, porque dentro de la organización los planes de cambio no se ejecutan.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

V.- Conclusiones

- El nivel de cambio organizacional en sus dimensiones diagnóstico, planificación, acción y evaluación es alto.
- El nivel de la actitud al cambio organizacional en su dimensión aceptación es media en un 94.4%, en su dimensión cinismo es bajo en un 64.4%, y en su dimensión temor es media en un 61.8% La sub dimensión diagnóstico no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.072$, que es mayor a 0.05, se considera que dentro de la primera etapa, el cambio no se acentúa tanto en los trabajadores porque aún no se ejecuta el cambio, por ende la actitud no se ve afectada.
- La sub dimensión planificación no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.072$, que es mayor a 0.05, se considera que dentro de la segunda etapa, el cambio solo se tiene escrito en documentos, por lo que la ejecución a un no se ejecuta.
- La sub dimensión acción no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.654$, que es mayor a 0.05, se considera que dentro de la tercera etapa, el cambio aún no se consolidad del todo, por lo que la actitud no se ve afectada.
- La sub dimensión evaluación no tiene relación significativo con la actitud al cambio siendo $p= 0.654$, que es mayor a 0.05, el proceso continuo no realza la actitud del trabajador.
- El cambio organizacional tiene relación en la actitud de los colaboradores en su dimensión aceptación, siendo $p= 0.026$, que es menor a 0.05., tal como lo

precisa la teoría, el cambio genera un malestar dentro de los trabajadores, por lo que la actitud va cambiar.

- El cambio organizacional tiene relación en la actitud de los colaboradores en su dimensión cinismo, siendo $p= 0.042$, que es menor a 0.05 , en su mayoría los trabajadores actúan estar de acuerdo con los cambios, sin embargo no se ejecuta como tal.
- El cambio organizacional no tiene relación significativo con la actitud al cambio en su dimensión temor, siendo $p= 0.432$, que es mayor a 0.05 , ya que los cambios no siempre se consolidan, y solo se quedan a la mitad del proceso.
- El cambio organizacional no tiene relación significativa con la actitud al cambio de los colaboradores. Siendo $p = 0.432$, debido a que dentro del proceso de cambio, no se termina de consolidar.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

VI.- Recomendaciones

- Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos, que la empresa realice talleres que incentiven a la innovación, y que desarrolle taller de sensibilización al cambio.
- Se recomienda al administrador que los trabajadores desarrollen a través de programas de formación de líderes, la concientización de la toma de decisiones, para el futuro de la organización y en especial para la aceptación del cambio.
- Se recomienda a la Gerencia General, que la empresa ejecute los cambios y no solo los comunique sino que planifique y se acciones lo informado.
- Se recomienda al Jefe de Recursos humanos, que la empresa nombre agentes de cambio, para lograr mejores objetivos en el proceso de cambio.
- Se recomienda que la el área de Recursos humanos, imparta en sus colaboradores charlas de actitud al cambio, para tomar el proceso con una mejor actitud, aplicando la aceptación.
- Se recomienda al área de Recursos Humanos, realizar un taller de coaching para los colaboradores, para liberar temores.

VIII.- Referencias

- Acosta, C (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11, 9-24.
- Aguirre M, Dionisio C y Sáenz K (2015). *Propuesta de Guía Metodológica para el cambio organizacional: Caso Educa Ancón*” (tesis de grado) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alfonso Sánchez, L. F., & Sandoval Alvarado, G. Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la disposición frente al cambio en una organización colombiana.
- Álvarez, J. (2011). *Planeamiento estratégico, plan de desarrollo concertado y plan operativo*. Lima: Instituto Pacifico SAC.
- Allens, M. (2007). *Compromiso organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires:Granica.
- Ángeles, R. (2010). *Propuesta de cambio organizacional en una institución educativa*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Armengol, C. y Asparó, S. (2008). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. México: Eximpress.
- Barrantes, P. Chávez, N. y Romero, C. (2014). *Gestión de la comunicación como herramienta clave para un proceso de cambio generacional exitoso en empresas familiares: Lineamientos generales*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú

- Castillo, M (2016). Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014 (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
- Cerda, H. (2009). La nueva evaluación educativa. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Díaz, J. (2005). Cambio organizacional: Una aproximación por valores. Revista Venezolana de Gerencia, 10(32), 605 – 627.
- Drobny, T. (2013). "Estudio de cambio organizacional a partir de la experiencia de instalación de un hospital público." (Tesis de grado). Universidad de Chile.
- Fuentes, J. (2009). Modelo de cambio conductual orientado a la promoción de estilos de vida saludable en la organización. Memoria para optar al título de Psicólogo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- García, M. Camargo, P. Cervera, A. Ramírez, A. Romero, B. (2009). Relación entre grupos/equipos de trabajo y cambio organizacional en una empresa comercializadora de la ciudad de Bogotá. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Colombia. Recuperado el 25 de marzo del 2017 de www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224090004
- García Rubiano, M., Rojas, M. F., & 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(1): 125-142.
- Gibson, J. Ivancevich, J. Donnelly, J. (2006). Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos. (12º edic.) Santiago: Editorial Mc Graw-Hill, interamericana 2001, recuperado el 18 de

agosto del 2017 de
<https://es.scribd.com/doc/250756355/LasorganizacionescomportamientoEstructura-Procesos-Gibson-Ivancevich-Donnelly>.

Gutiérrez Moreno, M. C., & Piedrahita Ruiz, C. A. (2005). El cambio organizacional y la experiencia emocional de las personas. (P. Cybertesis, Ed.) Recuperado el Abril de 2015, de Tesis para optar al Título de: Especialista en Psicología Organizacional, Universidad de Antioquia, Facultad Ciencias Sociales y Humanas, Departamento de Psicología, Medellín:
<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>

Hernández, R. Fernández, C y Baptista M. P. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill. Holland, J. (1995), Hidden Order. How Adaptation Builds Complexity, Reading, MA: Perseus Books.

Osorio Jaramillo, L., & Ravelo Contreras, E. (2011). Percepción del impacto del Cambio Organizacional en trabajadores de una institución universitaria en Bogotá: una aproximación hermenéutica. *Psycholgia: Avances de la disciplina*, 5(1), 81-94.

Rabelo Neiva, E., Ros García, M., & Torres da Paz, M. d. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1): 9-30

Rabelo Neiva, E., Ros, M., & Torres de Paz, M. d. (2005). Attitudes towards organizational change: validation of a scale. *Psychology in Spain*, 9(1).

- Roa, J. A. S., Dulcic, F. J. L., Carrizo, L. D. A., Alcayaga, C. I. P., & Carmona, C. M. G. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105-134.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México D.F.: PEARSON.
- Kauffman, S. (1993). *The Origins of Order. Self-Organization and Selection in Evolution*, New York - Oxford: Oxford University Press.
- Kauffman, S. (1995). *At Home in the Universe. The Search for Laws of SelfOrganization and Complexity*, New York - Oxford: Oxford University Press.
- Vergara, E. S. (2015). Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, Universidad del Pacífico (Lima, Perú), 7(1), 20-31.
- Van de Ven, A y Poole, M. (2004). Introduction. En M, Poole y A, Van de Ven (Eds.). *The handbook of organizational change and innovation*. Pp. xi – xvi, New York, NY: Oxford University Press, Inc.
- Van de Ven y Poole (1995). Explaining Development and Change in Organizations. En W. Burke, D. Dale, J. Waine (Eds.). *Organization change: A comprehensive reader*. Pp 859 – 892. CA: Jossey-Bass.

