



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia de la resistencia al cambio con respecto a la
Formalización Minera en la empresa Paolin S.A.C - Pataz 2020**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORA:

Espinoza Haro, Aymé Dalbier (ORCID: 0000-0002-9517-3718)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado primeramente a Dios por darnos la salud para poder cumplir nuestras metas trazadas, también se la dedico con mucho amor a mis padres, este estudio es un logro más que lleva la dedicatoria de mi Papá **Simón Espinoza Mendieta** en el cielo sé que estás orgulloso de todo lo que logro a mi madre **Lorgia Haro Pacheco** que durante el tiempo de ausencia de mi Papá supo sacarnos adelante a mis hermanos y a mí por su trabajo, por el sacrificio que realiza día a día gracias a ustedes es que hoy puedo cumplir el sueño de tener una carrera profesional.

También quiero agradecer a mi hermana mayor por el apoyo los consejos y a mis maestros de la universidad que día a día me inculcaron valores y aprendizaje.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios por la salud y por permitirnos salir adelante también quiero agradecer a mis padres por su gran esfuerzo que hacen para poder darme estudios. En especial a mi madre que desde la muerte de mi padre seguía persistiendo en que mis hermanos y yo sigamos estudiando para forjarnos un camino mejor.

A mi asesor Dr. Guevara Ramírez José Alexander (0000-0001-7332-0978) por haberme instruido en cada uno de los procedimientos que permitieron el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, a la empresa Paolin S.A.C a los trabajadores que laboran en dicha empresa que mostraron gran facilidad en participar en la investigación para hacer posible este presente trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
III. MARCO TEÓRICO	4
IV. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis.	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos Éticos.....	28
4. RESULTADOS	29
V.DISCUSIÓN	34
VI.CONCLUSIONES	36
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 contrastación de la hipótesis.....	29
Tabla 2 Matriz de operalización resistencia al cambio.....	36
Tabla 3 Matriz de operalización formalización minera.....	37

Índice de figuras

Figura 4.1. Conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto al cambio organizacional en la empresa Paolin S.A.C –Pataz 2020.....	25
Figura 4.2 Conocer los cambios que genera la formalización minera artesanal en la empresa “PAOLIN S.A. PATAZ-2020”.....	27
Figura 4.3. Conocer el grado de conocimiento de la normativa de la formalización minera en la empresa Paolin S.A.C - Pataz, 2020.....	26
Figura 4.4. Determinar el nivel de influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera en la empresa Paolin S.A.C - Pataz, 2020.....	28

Resumen

La presente investigación de tipo correlacional – ordinal, se realizó con el fin de determinar de qué manera influye la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera en la empresa “PAOLIN S.A.C -PATAZ 2020”.

La población se conformó por 40 trabajadores de dicha empresa, Para la recolección de los datos se utilizó una encuesta, así como el análisis documental de la empresa. El análisis de los resultados se efectuó en el software Excel para posteriormente realizar el análisis inferencial al SPSS v 25, en donde se aplicó la prueba estadística de rho de spearman. Se determinó una relación significativa ($p < 0.05$) entre la influencia de la resistencia al cambio y formalización de la minera en la empresa Paolin S.A.C – Pataz 2020.

Palabras clave: Resistencia al cambio, formalización, minera.

Abstract

The present investigation is of correlational type - ordinal was carried out in order to determine in what way the resistance to change influences with respect to the mining formalization of the company "PAOLIN S.A.C -PATAZ 2020".

The population was made up of 40 workers of said company. A survey was used to collect the data, as well as the documentary analysis of the company. The analysis of the results was carried out in the Excel software to subsequently carry out the inferential analysis of the SPSS v25, where the spearman's rho statistic test was applied. A significant relationship was determined ($p < 0.05$) between the influence of resistance to change and artisanal mining formalization in the company Paolin S.A.C- Pataz 2020.

Keywords:

Resistance, change, mining, formalization.

I. INTRODUCCIÓN

La extracción de mineral de forma artesanal es una actividad de empleo muy importante en diversas partes del mundo hoy en día existen grandes extracciones de carbón en China hasta los pequeños mineros en todas las partes del mundo.

La oficina internacional del trabajo da un acercamiento que la minería brinda trabajo a 13 millones de pobladores en el Perú se considera uno de los trabajos que más rinde a la economía y se desarrolla en los distintos lugares como son La Libertad, Madre de Dios, Apurímac, Puno, Sur medio Ica, Ayacucho, Apurímac. Una de la principal problemática de la minería artesanal es la ilegalidad, impactos medio ambientales y socioeconómicos lo cual afecta al país.

Los desastres que ocurren en el medio ambiental se ven reflejado por el derrame de sustancias a las tierras al remover el área se da la extracción de los minerales de forma incorrecta de los recursos minerales lo cual perjudica al lugar generando alteraciones en el ecosistema y la pérdida de hábitat de algunas especies. También afecta de gran manera el mercurio sobre todo a los artesanales y el lugar de explotación.

El impacto social se da en que fomenta a que se desarrolle la explotación de personas sin ningún beneficio a cambio ya sea seguros, equipos de protección, atención médica.

Hoy en día las empresas se enfrentan a cambios ya sea políticos , ambientales, económicos constantemente y es el caso de la empresa “ PAOLIN S.A.C” que se enfrenta a la formalización minera artesanal lo cual hace que la empresa cambie de muchas formas actualmente la organización cuenta con las áreas de administración, logística, operadores se maneja una población de 40 trabajadores actualmente sabemos del componente empleados es parte muy necesaria de toda empresa es ello que se considera talento humano como el capital más fuerte y también la buena administración de ello. por eso es fundamental que las instituciones se preocupan en mantener satisfechos a los trabajadores.

En este contexto se puede observar que el personal de la empresa en ciertas ocasiones tiene que, sobrellevar el descuido de algunos factores como poca

motivación, programas de capacitación, salarios que están directamente relacionados con la satisfacción laboral.

De esta manera se observa posible desmotivación en el personal operativo por las distintas condiciones laborales.

Toda organización actualmente enfrenta obstáculos para cambiar las cosas la gran parte de ocasiones se relacionan con dificultad como es la presión externa , modificación de normas , presupuestos administrativas es conocido que algunos de los trabajadores muestran ciertas actitudes de indiferencia frente a las demandas de la organización y se manifiestan en su actitud una de las características es el desinterés , rechazo a la estructura organizacional , resistencia al cambio es por esto que los trabajadores de la empresa “PAOLIN S.A.C” se muestran resistentes a la formalización que les ofrecen ya que cambiará su tradicional trabajo , también se realizarán cambios de personal administrativo ya que no se está llevando una adecuada administración y se presentaron fallas en los procesos en menos de 5 meses se tuvieron dos accidentes en las minas

Las resistencias al cambio en las organizaciones se presentan con frecuencia, pero también sus dueños y administrativos no saben cómo enfrentar dicha realidad de forma correcta es por esto que se realizará un estudio con el propósito de analizar y dar solución a este problema que está afectando a dicha organización lo cual se realizará con información teórica y práctica para poder lograr en los empleados combatir la resistencia al cambio que consigo trae la formalización dentro de la organización y poder obtener la meta común la que todos se dirigen , también realizaremos charlas para lograr hacer parte al trabajador del cambio proyectos a corto plazo de esta manera se logrará la mejora continua en dicha empresa.

Con todo lo evidenciado me planteo el siguiente problema ¿Cuál es la influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera en la empresa Paolin S?A.C-Pataz 2020?

Este trabajo de investigación alcanzó el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera en la empresa “PAOLIN S.A.C -PATAZ 2020”.

Para poder alcanzar el objetivo general se plantearon tres objetivos específicos que son: Conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto al cambio organizacional en empresa "PAOLIN S.A.C PATAZ -2020". Conocer los cambios que genera la formalización minera artesanal en la empresa "PAOLIN S.A.C PATAZ-2020". Conocer el grado de conocimiento de la normativa de la formalización de la minera en la empresa "PAOLIN S.A.C- PATAZ -2020".

Finalmente, la hipótesis de nuestra investigación es: H_1 : Influye directamente con respecto a la formalización minera artesanal en la empresa "PAOLIN S.A.C PATAZ -2020 y H_0 : No Influye directamente con respecto a la formalización minera en la empresa "PAOLIN S.A.C PATAZ -2020

III. MARCO TEÓRICO

Sotelo (2014) en su libro *Legalización de la Minería Artesanal, Verdad y Derrota* cuyo objetivo fue que en el transcurso de la legalización que inició el estado es una derrota. Basándonos en el dato de la Defensoría del Pueblo en diciembre del año pasado se empadronó que sólo siete de las 71 000 declaraciones de compromiso sólo siete tenían su legalización. Y de esas siete, tres están en Arequipa de la misma forma indica que la norma de legalización debería ser parejo para la totalidad de personas, pero es de conocimiento de todos que cada pueblo es dueño de una verdad diferente. Viéndolo de otra manera, la gran parte de los pequeños les aqueja el no poder legalizar la minería artesanal ya que el costo que esto implica como son los estudios medio ambientales que se alcanzan los a 21 mil dólares. Los pequeños mineros ilegales no cuentan o les es difícil pagar este dinero para cumplir con los requerimientos que el gobierno impone.

Como es el caso de muchos mineros artesanales pequeñas empresas de la libertad no les es tan fácil la formalización por los altos costos que este genera ya que la gran mayoría sobreviven de esta actividad y vuelven a invertir para generar la explotación del mineral.

Sobre el tema Medina (2015) en su ponencia titulada *Legalización de la Extracción de los Pequeños Mineros*. Nos muestra que no se observan términos de procesos en cuanto a la totalidad de culminados con la adaptación de los llamados “convenio o contratos de explotación de minerales” que se propuso como una posible idea de solución para el grande conflicto y los atrasos que se observan el factor de que aproximadamente el 80% de las actividades ilegales de los mineros artesanales se da más el llamado Sur Medio y Madre de Dios es donde la gran parte se ubican concesiones de terceros.

A este propósito el mismo autor (2016) en su ponencia técnica denominada “Minería de pequeña escala de oro en Perú” indica: proseguir con el programa de formalización minera a través de la Asociación Minera Aránea S.A.C por intermedio de contratos de servicios mineros.

Pero estas grandes empresas ponen muchas condiciones para poder adquirir servicios de mineros artesanales como la fijación de precios que es un poco bajo y no le conviene al minero artesanal.

Salgado y Otros (2018) en la revista de psicología titulada Comportamiento y Resistencia al Cambio en Las Organizaciones Mineras cuyo objetivo fue identificar la conexión entre el comportamiento y resistencia al cambio organizaciones mineras. Se usó el método asociativo que fue de tipo transversal de modelo de equipos naturales.

la escala de comportamientos hacia el posible cambio nos ayudará a conocer las causas de la resistencia al cambio para esto se implantó un cuestionario de recolección de información sociodemográficos. Donde participaron 250 colaboradores. Y se obtuvo como resultados que nos muestran un comportamiento positivo con respecto al cambio organizacional y un nivel medio/moderado de resistencia. Se muestran diferencias razonables en las puntuaciones de la resistencia al cambio y el comportamiento en función al día a día que trabajan. La división laboral genera un resultado pasivo en las diferencias de los hechos relacionados a la responsabilidad y al comportamiento de enfrentarse al cambio. Es muy notoria la compatibilidad de la edad de los colaboradores que son mayores de 50 años la puntuación es más baja que los trabajadores de menor edad en la dimensión actitud de temor hacia el cambio.

Influye mucho la edad ya que cuando los trabajadores son más mayores que otro es más dificultoso el poder adaptarse al cambio ya que están acostumbrados al trabajo tradicional y es muy difícil sacarlos de su zona de confort cosa que es muy diferente con trabajadores jóvenes que tal vez les cuesta adaptarse al cambio, pero de una manera es más fácil.

Jiménez (2015) realizó una investigación hechos de riesgo psicosocial en el lugar minero-Colombia cuyo objetivo fue conocer hechos de actividad del riesgo psicosocial laboral en el grupo multinacional que saca carbón ahora se realizó una investigación descriptiva con el uso de herramientas para la evaluación de hechos riesgosos psicosociales en 25 conductores de camiones mineros dichos trabajadores fueron elegidas de manera no pro balística.

Los hechos de riesgo psicosocial se dan con frecuencia en control de sobrecarga laboral también en el ambiente físico ya que determina la productividad presión de los empleados.

Por lo general la carga laboral se refleja en el estrés por ende en el desarrollo de las actividades de cada trabajador en algunas organizaciones el trabajador no solo desarrolla el trabajo para lo que fue contratado si no también desarrolla otros trabajos y tiene que tener el mismo desempeño en todas estas actividades.

Cuerva (2018) y otros en la revista de psicología titulada *Adaptation of Resistance to Change Between two Countries*. El objetivo de este estudio es la adaptación del español al inglés ya que esta investigación se aplicó a dos países que son Argentina y los Estados Unidos. El estudio se aplicó a 483 trabajadores de los Estados Unidos y 173 diseñadores de Argentina. Los resultados mostraron una estructura factorial ya que se utilizó el método de un análisis factorial exploratorio, que hace referencia al hecho de que hay una gran aceptación del cambio. ya que los trabajadores estaban dispuestos a aprender cosas nuevas para el mejoramiento de la organización. Hoy en día, todas las razas deben tener un idioma extranjero, ya que será de gran ayuda en ciertas ocasiones y también para el mejoramiento de la compañía, ya que habrá negocios con extranjeros.

García (2018) la revista de psicología de las organizaciones titulada *labor stress as a reactionary element of organizational change*. Esta investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y la reacción como un elemento de cambio, utilizando el método de estudio transversal del alcance correlacional que se aplicó a través de una encuesta en la que participaron 3 organizaciones, y se obtuvieron resultados de que el estrés es alto cuando La empresa implementa cambios en los procesos. Es por eso que se debe hacer un cambio y planearlo ya que el estrés de hoy se considera una enfermedad del siglo XXI que afecta en gran medida a los trabajadores que trabajan bajo presión o también para el cambio.

Los resultados de esta investigación serán de gran ayuda para estas organizaciones, ya que con la información obtenida podría tener un fondo de

cómo es la posible reacción de los colaboradores contra el cambio y el líder puede tomar las mejores decisiones para la organización

Garcia (2016) en la revista de psicología willingness to change employers in the city of Bogota. Este estudio se realizó con el objetivo de conocer cuál es la relación entre la disposición de los empleadores con respecto al cambio para este estudio, se utilizó el método de correlación cruzada, que involucró a 20 empresarios en los que se aplicó un instrumento de adaptación. que existe una relación significativa entre la disposición y el cambio de los empresarios, ya que serán las personas principales que deberían tomar decisiones para mejorar la organización, ya que, si muestran temor o desconfianza, lo que harán a sus trabajadores será peor.

Actualmente las compañías enfrentan diferentes cambios, por eso los líderes deben planificar estrategias para hacer que este cambio reaccione a su favor y hacer que la organización sea más productiva.

Gonzalez (2018) En la revista de Changes in the management for innovation in the companies of physical rehabilitation in Colombia. Este estudio tiene como objetivo implementar cambios para la innovación, en el que esta investigación tiene un estudio de caso y un enfoque de tipo descriptivo, cuyos resultados surgen de la aplicación del "Instrumento de Evaluación de la Gestión de la Innovación para los servicios de rehabilitación física".

Los resultados identificaron que cuando las organizaciones tienen en cuenta que para alcanzar altos niveles de competitividad es necesario implementar cambios de acuerdo con las necesidades que permitirán a la empresa ser productiva, facilitando el aprendizaje dentro de la organización para que haya una verdadera innovación. Cultura en todos los niveles que conforman la empresa, manteniendo así un cambio continuo para mejorar los procesos.

Hoy en día, las empresas se enfrentan a muchos cambios, por lo que tendrán que buscar nuestras estrategias para ser más productivos y también para que sus trabajadores se adapten a estos cambios.

Resistencia al cambio

Robbins (2004) la resistencia al cambio en las empresas es la figura organizacional más conocida que se puede tramitar de manera correcta. Es muy común que los trabajadores lo experimenten.

En las organizaciones los colaboradores son muy propensos a resistirse a cambiar ya sea en maneras de comportarse, métodos ya conocidos que aplican en el desarrollo de su trabajo, creencias, así como también apartados de la empresa, en su vida cotidiana los individuos también se oponen a los cambios. en los dos casos es necesario para la organización cambiar para ser más mejor de lo que ya es o un individuo tiene que cambiar de costumbres para sobresalir.

Esto no quiere decir que los individuos sean conformistas sino es que el trabajador es un animal de costumbres y creencias. Y es más fácil adaptarse, dominar el área de desempeño, así como también los sucesos nuevos tienden a provocarle ansiedad .

se vuelven más agresivos de cómo se les conoce o se hace de la vista gorda. Es lo mismo que pasa con los empleados más mayores el comportamiento que se da frente a un cambio puede ser molestia, desafío, deshonestidad, enfrentamiento con sus compañeros y puede verse reflejado en de distintas formas es por eso que primero se debe tener en cuenta primero el cambio en las personas para luego seguir con el cambio en los procesos.

Cambio Organizacional.

Robbins (2004) Hoy en día para nadie es un secreto que efectivamente las empresas varían de distintas maneras ya que cada vez el mundo es más globalizado con el pasar de los años. no resulta ser novedoso observar que tales variaciones afecten en varias maneras el entorno en el que se trabaja que los colaboradores realizan dentro de las empresas y también en sus vidas cotidianas los puntos de vista al respecto de la empresa, a también las maneras y contenidos del trabajo que hacen.

Se han presentado desde hace mucho tiempo interés por la ejecución del trabajo y también de la gestión de pasos de cambio organizacional y del efecto de estas variaciones acerca de los trabajadores y los comportamientos que

muestran. por lo general las teorías en este campo resalta que las variaciones en las empresas se preparan para la entrada de nuevas tendencias y muchas veces se inclinan a referirse acerca de los comportamientos, sentimientos y dureza frente a la variación muchas veces perjudica a la empresa.

Gestión del cambio

Hitt y otros, (2015) El trámite del cambio es como una respuesta a las dificultades en el proceso de cambio de alguna estrategia: El cambio estratega es el que se realiza como efecto de los planes que elige e complementa una empresa y también van de la mano con el líder que conlleva el cambio con colaboradores y los procesos.

Johnson y otros (2006) las implementaciones de nuevos planes para la organización pueden afectar de cómo se de este ya que el trabajador ya se encuentra aferrado es lo primero que ocurre luego tratará de desviar estos planes o desviarse el cómo trabajador lo cual provocará el cambio sea un poco más complicado para la compañía lo que deberá realizar el líder es identificar los antecedentes de cambio y sus resultados para buscar métodos de cómo mejorar esta situación.

Elementos clave para la gestión del cambio estratégico.

se necesita tener una base de porqué se debe cambiar ya que la compañía también analiza sus procesos y estructuras para que el cambio se pueda realizar de manera idónea más aún si esta tiene la ventaja competitiva ya que no todas las empresas la tienen y si le dan buen uso esta genera buenas utilidades es necesario que el desarrollo de la estrategia que se desea implantar es necesario que sea planeada y analizada para que se pueda poner en práctica para la mejora continua de la empresa.

Actitudes frente al cambio

Robbins (2004) Muchos trabajadores observan el cambio como algo que no esperaban y que les arruina muchas veces los saca de su hábitat o como si los directivos estuvieran en contra de ellos en cómo desarrollan su trabajo. A la gran mayoría el cambio les trae estrés y miedo a lo extraño que pueda ocurrir o sensaciones de pérdidas de tener que dejar atrás puestos, compañeros, niveles,

también podría causar la mala comunicación con sus compañeros y tienden a reaccionar opositores a cambiar.

El trabajador ve el cambio como una amenaza Sienten que lo que propuesta descontrola sus actividades cotidianas y ende lo ven con molestia.

Las estrategias cambian es posible que realce a los miedos de los trabajadores. La mayoría de colaboradores dentro de las empresas su actitud es rechazando el cambio. Esto es uno de los procesos más tediosos de gestionar en la conexión del cambio y la resistencia que continuamente está de la mano a él.

Esta sensación no se debe dejar que afecten en algunos trabajadores en las empresas no necesariamente deben conocer como algo negativo si no que se afronten de una forma positiva sino con disposición en conocer y aplicar el cambio para la mejoría de la empresa.

También es cierto que entender y gestionar la resistencia es un principal aspecto de los pasos del cambio exitoso para lograr gestionar el mismo con efectividad.

La Resistencia Ventaja Organizacional

Las organizaciones deben enfocarse en el cambio planificado con proyectos a corto plazo que generen éxito para que de esta manera los trabajadores se enfoquen en aspectos afectivos y no en lo negativo del cambio y se deberá asumir actitudes como flexibilidad y desarrollo de trabajo de esta manera se logrará grandes éxitos para la administración correcta del cambio.

Diferencias de habilidades.

Los trabajadores se resisten a acontecimientos que tienen relación con sus habilidades que poseen o actividades que creen no poder realizar. Se resisten a los retos y a la variación que puede ser posible que culminen en desastres y estos afecten su puesto de trabajo.

Dureza de las Personas

Un trabajo lleva a un jefe averiguar que lo que les gusta producir a esos colaboradores. Ese gusto es muy posible que esté en relación con las áreas de fortaleza de los trabajadores. La dureza se da en aumento si los trabajadores no están convencidos de sí mismos. Cuando los trabajadores están más convencidos de ellos mismos es el momento que tienen que enfrentar un reto desafiante o tomar una decisión complicada.

Dureza medio de Análisis

La dureza como medio de análisis es de gran ayuda tanto para el líder de la organización como para los trabajadores ya que ambas partes analizaron de qué manera se está desarrollando su actividad de trabajo y se ven posibles maneras de mejorar para garantizar su puesto de trabajo o la adecuación del nuevo cambio propuesto y por parte del líder esta información será útil para reclutar buenos recursos humanos internos.

Dureza cuida nuestro puesto de trabajo

Todos tenemos necesidad de crecer de tener éxito en lo que emprendemos pero muchas veces queremos que estos tengan frutos de manera rápida es donde nos desesperamos y tomamos malas decisiones porque de por si somos personas con miedos sobre todo si es algo desconocido que preferimos seguir en lo mismo por no perder lo que ya tenemos y en este caso el líder no deberá interpretar estas actitudes como si se quisiera perjudicar a la empresa o estancarse si no que existe el miedo a perder el puesto que ya se tiene ya que muchas veces ese puesto es que sustenta ciertos gastos.

La Dureza nos da una Alcance de nuevos Datos

La dureza nos proporciona una manera distinta de observar lo gestión de la dureza también da nuevas perspectivas de lo que pueda suceder en la organización la resistencia se debe. Comprender escuchar es una gran oportunidad de tener datos se podría decir que se obtendría la famosa información de campo y se realizará la mejora de la compañía y enseñanzas valiosas para la gestión del cambio.

La dureza genera entusiasmo.

la dureza genera entusiasmo cuando los trabajadores de dicha empresa se sienten comprometidos con lograr la meta común de la organización ya que se sienten identificados también el entusiasmo de laborar en una institución se puede dar con el buen humor en el que se lleva los procesos otra de sus formas es hacer partícipe al trabajador de los proyectos de cambio ya que de esta manera sentirá que si lo toman en cuenta. Ese entusiasmo será el que maneje la organización continuamente.

Clima Organizacional

Robbins (2004) Todas las compañías están compuestas por recursos humanos lo cual influye mucho al momento del desarrollo del trabajo ya que gran parte de su vida la pasan dentro de la compañía trabajando ya sea en distintas áreas,

pero todos tienen distintos comportamientos que están relacionados a su desempeño en el sistema de la organización.

Hoy en día las actualizaciones constantes del mundo global van de la mano de los procesos de las empresas ya que si no innovan no venden y es por esto que constantemente busca dar soluciones a los problemas que día a día afrontan.

La organización está pendiente de lo que la sociedad le pida ya que de esta manera se mantendrá activa a lo que el cliente busca y también dependerá de cómo apliques las estrategias para satisfacer sus necesidades y las necesidades de los colaboradores.

Tipos de Clima Organizacional según Likert

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

El diseño organizacional

Robbins (2004) Las relaciones en el trabajo formal y de diseño laboral cuenta en explicar dichas relaciones formales con compromisos claros para cada uno de los puestos de trabajo. La finalidad es diseñar la estructura de la empresa que se pueda ofrecer con tiempo y calidad del producto y servicio que se venden al mercado y también tener la capacidad de venta de acuerdo al pedido del cliente.

Estructura organizacional

Para definir la estructura de una compañía se debe tener en cuenta los siguientes principios:

Unidad de objetivo: la estructura de una compañía es buena si cada trabajador colabora a que los esfuerzos sumen a alcanzar las metas de la compañía.

Eficiencia: la compañía es exitosa si está estructurada de una manera que los metas de la empresa se tengan con un menor costo. El número de cargos y trabajadores en cada empresa debe ser esencial.

Especialización: Si más se divide el trabajo mayor es la eficacia precisión y destreza se obtiene.

Unidad de mando: Cada trabajador debe recibir órdenes de un solo superior de manera preferente para que de esta manera se desarrollen mejor las actividades.

Delegación: se empodera a un trabajador para que cumpla con el trabajo encargado lo cual genera identificación con la empresa y se crea un clima laboral positivo.

Equilibrio de la autoridad y responsabilidad: Se da el equilibrio de autoridad y responsabilidad a cada puesto de trabajo para el correcto uso.

Formalización de la minería artesanal

Arruñada (2010) La legalización de minería artesanal fue estructurada con el de integrar a los pequeños mineros para permitirles a los artesanales que trabajan en consentimiento de un certificado minero que también les servirá como una herramienta ambiental también tiene el propósito de que la gente obtenga conocimientos básicos a través de enseñanza teórica y práctica ya se para técnicos , mineros artesanos, legales , ambientales , laborales y de seguridad minera .lo cual será de gran ayuda para todos.

Simplificación de trámites

Ministerio de Energía y Minas (2017) Las personas que realicen operaciones de minería artesanal podrán ingresar en el proceso de formalización minera a través del registro integral de formalización minera (REINFO).

El tiempo de cumplimiento del proceso de legalización se realizará una ampliación de 3 años, desde el cierre del registro hasta el 2020. Se ha

replanteado la herramienta ambiental para poder dar más facilidades de que puedan formalizarse dentro del tiempo establecido para eso se creó el instrumento Ambiental para la legalización de Actividades de la minería artesanal (IGAFOM) el cual cuenta con una parte preventiva y otra correctiva que serán evaluadas por los gobiernos regionales

El sector ambiental nunca ha sido olvidado ni se permitió que siga dando pasos así atrás en sus ante la minería informal. En los últimos años se han recuperado más de 400 hectáreas de la reserva nacional de Tambopata de la actividad ilegal.

También se tomó en cuenta que el Certificado de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) es un instrumento de naturaleza preventiva que normalmente se pide antes del inicio de operaciones de proyectos con el fin de revisar si en el terreno existen restos arqueológicos.

Se llegó a la conclusión que no era necesario la exigencia del CIRA en las zonas donde se planea promover el proceso de formalización minera. Ya que las zonas donde los mineros están laborando desde hace varios años no tendría sentido establecer una medida preventiva.

Incentivos económicos

Para facilitar más la formalización se dispuso aplicar la promoción de incentivos económicos hacia los propietarios mineros a través de la autorización temporal de una titulación como pequeño productor minero, así como la evaluación del mismo para el pago por derecho de vigencia con el fin de que de que los sujetos que participen del proceso.

De la misma manera el artesanal en proceso de formalización tendrá beneficios como el derecho de preferencia sobre el área donde se realice la actividad minera, o el otorgamiento de concesiones mineras en áreas de no admisión de petitorios.

Este conjunto acciones se ha planeado para dar facilidades en el proceso de formalización minera y también dar apoyo meto lógico y que puedan obtener más oportunidades para crecer como empresario y de eso también se mejorará la calidad de vida de los pobladores con el propósito de generar incentivos que

motiven a la formalización de los mineros que realicen en el proceso y el sello “Oro Formal, Oro Peruano” para incentivar y el avance del proceso a través de mecanismos que tengan más oportunidades en la comercialización de minerales.

Trabajo multisectorial

Tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de los mineros, así como también la mejora de oportunidades.

Se quiere lograr metas a través de capacitaciones interculturales para lograr que no vean a la formalización como algo negativo.

Asimismo, también se creó el Grupo de Trabajo de Formalización Laboral Minera, encabezado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de crear mecanismos de formalización laboral y generar mayor empleabilidad y productividad laboral.

Este grupo de trabajo hará el plan para la formalización minera de la pequeña minería y minería artesanal, con la finalidad de crear una meta común para mejorar las capacidades de los involucrados en esta actividad económica.

Análisis de trámites administrativos

Congreso de la república (2017) Después de analizar los procesos que trae la formalización se llegó a la conclusión de que se debe modificar ciertas partes del decreto legislativo 1336 es cual dispone para el proceso de formalización.

La propuesta de simplificación del proceso del art 3 numeral 3.2 que trata de que el certificado de existencia de restos arqueológicos es innecesario para los mineros que llevan tiempo laborando en esa zona.

Otra de las modificaciones fue el art 7 y 8 del decreto legislativo 1336 que se refiere a los estudios ambientales que son muy costosos para los pequeños mineros es por eso que se realizare por puntajes que serán evaluados por los gobiernos regionales.

Gracias al análisis de los procesos también se llegó a la conclusión de la modificación del art 5 donde se permitirá al minero artesanal implementación de equipamiento ya que en la antigua no podía hacer eso lo cual limitaba a la

pequeña minería en su crecimiento y también se perdía oportunidades de inversión.

Análisis de beneficio del proyecto

Se aumentaron los gastos públicos ya que para este análisis fue necesario que el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA requiera de talento humano, técnicos, financieros para el cumplimiento de las entidades de que fiscalizan el medio ambiente.

Ya que la industria de la minería es un sector productivo valioso en la economía peruana ya que es uno de los principales gestores de dinero e ingresos del país. También es un valioso gestor de valor agregado e inversión especialmente en zonas andinas del país.

La concentración geográfica de empresas que también fomenta la descentralización de la actividad productiva. Este trabajo minero ha logrado a la mejora de la calidad de vida de los pobladores en particular al interior del país. Gracias a esta actividad se construyen escuelas, hospitales, carreteras para las comodidades donde se desarrollan sus explotaciones y porque también es rentable es por eso que llegaron muchas empresas extranjeras a invertir en nuestro país lo cual beneficiara a todos si se le da más facilidades.

Análisis del marco institucional y legal

El proceso de formalización en el anterior (Decreto Legislativo 1105), había una normativa inadecuada técnica y legalmente distante con la realidad de los mineros informales.

Así mismo se analizó que el proceso de formalización ya existía el que se tenga que presentar la declaración jurada para los mineros que ya estaban trabajando del Decreto Legislativo 1100, correspondiente al departamento de Madre de Dios y según lo establecido por el Decreto Supremo 006-2012-EM3. Lo cual la ley decía en el art 7 y 8 que se otorga a las regiones la supervisión de explotación y exploración de mineral.

Decreto Legislativo 1101, lo cual se condice con la normativa vigente, en el sentido que las acciones de fiscalización ambiental se encuentran a cargo de las Entidades de Fiscalización Ambiental (EFA), considerando que quienes

actúan como tales son los Gobiernos Regionales a nivel nacional y la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas en el caso de Lima Metropolitana. Por ende, OEFA no tiene competencia para intervenir de forma imperativa en las acciones de supervisión y fiscalización que realice la EFA correspondiente.

Después de los análisis leyes marco institucional se simplificó para dar más facilidades al minero y evitar los conflictos que se dieron en el 2014 del estado con los mineros donde se trabajó para mejorar los procesos de formalización y se les dio más tiempo para que lo logaran ya que al inicio fue un completo fracaso que de 71000 solo 7 son formales.

Se espera que con las modificaciones más mineros se formalicen.

Actualmente en el país se presentan de color naranja los lugares donde se desarrolla la minería que la gran mayoría no son formales.

Gestión empresarial.

García y otros (2008) nos dice que existen muchos conflictos con estas grandes empresas ya que están de por medio las concesiones que alguno de estos artesanos tiene a su poder y esto genera enfrentamientos entre ambos muchas veces son estas empresas que se adueñan de estas concesiones. Dejando sin trabajos a los pequeños mineros que de esta actividad sustentan sus gastos y pagos para sus trabajadores. Y es por esto que el administrador de dicha empresa deberá tener su documentación en orden para poder presentarla para poder formalizarse y tener una correcta administración de la organización. Porque se podría considerar como lavado de activos es de gran importancia la gestión empresarial dentro de la minería ya que es un activo de inversión muy potente y sobre todo sustenta la economía del país.

Gestión empresarial en la formalización

La gestión empresarial es muy importante ya que se tendrá que tener la idea clara porque se constituye la empresa porque en futuro si no se tiene clara podría tener pérdidas.

Se debe tener en cuenta dónde y cuándo se hará la empresa, hay que ser emprendedor no solo quiere decir que crees algo, sino que también aproveches las oportunidades que se presentan. También es de gran importancia hacer de buen uso la gestión para que no haya estancamientos en la formalización.

Y para que no haya engaños de por medio muchas veces se han perdido terrenos donde hay mineral por la falta de información, también se generan problemas con entidades por falta de una gestión correcta ya que hay que constituir una empresa para luego obtener la formalización minera artesanal.

IV. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, por motivo a que se estudió las variables que son: Resistencia al cambio y formalización minera artesanal.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transversal debido a que solo se observó y se estudió dichas variables de manera natural sin ninguna intención de manipularlas ya que se buscó identificar y analizar los respectivos datos en un solo momento determinado.

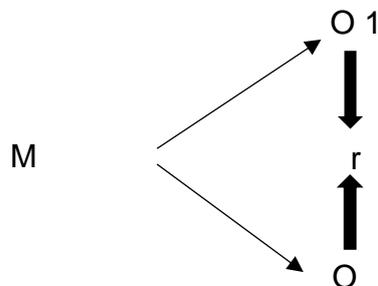
Donde:

M: Trabajadores de la empresa corporación Paolin S.A.C

O1: resistencia al cambio

O2: formalización minera artesanal

r: influencia



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Resistencia al cambio

- Definición conceptual

Robbins (2017) la resistencia al cambio en las empresas es la figura organizacional más conocida que se puede tramitar de manera correcta. Es muy común que los trabajadores lo experimenten

- Definición operacional

La variable fue medida a través de las dimensiones obtenidas, en un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Paolin s.a.c

- Indicadores según sus dimensiones
 - Cambio organizacional
 - Gestión del cambio
 - Elementos para la gestión del cambio
 - Elementos para la gestión del cambio
 - Resistencia ventaja organizacional
 - Clima organizacional
 - Diseño organización
 - Estructura organizacional
- Escala de medición: Ordinal

3.2.2. Formalización Minera

- Definición conceptual

El programa de formalización de minería artesanal fue estructurado de forma integracional para permitirle a los mineros artesanales que trabajan en amparo de un certificado minero.

- Definición operacional

Esta variable fue medida a través de las dimensiones obtenidas del trámite para obtención de la formalización aplicado a trabajadores de la empresa Paolin S.A.C.

- Indicadores según sus dimensiones
 - Simplificación de trámites
 - Incentivos económicos
 - Trabajo multisectorial

- Análisis de trámites administrativos
análisis de beneficio de proyecto
análisis del marco institucional y legal
- Gestión empresarial
Gestión empresarial de la formalización

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población: Según los registros de la empresa Paolin S.A.C del distrito de Pataz la población estará conformada por los 40 trabajadores de la empresa Paolin.

Muestra: para el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula finita, lo cual reemplazando en la fórmula la muestra para el estudio fue de 40 trabajadores de Paolin S.A.C del distrito de Pataz.

Muestreo: La muestra está formada por 40 trabajadores que laboran dentro de la empresa Paolin S.A.C

Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa paolin S.A.C

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta lo cual fue aplicada a los trabajadores por medio de preguntas que no deben tener dificultad para poder dar respuesta y su aplicación es personal sin influencias de respuesta.

3.4.2. instrumentos

El instrumento fue confeccionado por la investigadora, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor, cuya validación se hizo a través del Juicio de Expertos el nivel de confiabilidad se dio a través del estadístico Alpha de Cronbach; los mismos son:

- Cuestionario para determinar la influencia de resistencia al cambio con respecto a la formalización minera en la empresa Paolin S.A.C
- La fuente de información fue esencialmente primaria, puesto que fue proporcionada por el personal administrativo y dueños de la empresa

“Paolin S.A.C”. El marco teórico implicó fuentes bibliográficas, tanto escritas como de medios electrónicos.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Para constatar la confiabilidad de la investigación se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach la muestra fue de 40 trabajadores que laboran en la empresa Paolin S.A.C.

Alpha de Cronbach: Resistencia al Cambio

Cambio organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,662	3

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,662 implica que la fiabilidad del instrumento es la adecuada.

Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,621	3

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,621 implica que la fiabilidad del instrumento es la adecuada.

Actitudes frente al cambio

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	4

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,718 implica que la fiabilidad del instrumento es la adecuada.

Simplificación de trámites

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	4

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,706 implica que la fiabilidad del instrumento es el adecuado

Análisis de trámites administrativos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	4

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,700 implica que la fiabilidad del instrumento es la adecuada.

Gestión empresarial

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,620	3

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,620 implica que la fiabilidad del instrumento es el adecuado

3.5. Procedimientos

Para poder recopilar la información de los trabajadores de la empresa corporación Paolin de Pataz. Primeramente, se solicitó el permiso y la autorización necesaria a la empresa para poder encuestar a sus trabajadores, en cuanto a los trabajadores se le solicitó su respectiva participación de forma voluntaria sin ejercer ninguna presión, agradecemos su participación y una vez recolectada toda la información pasamos a analizar los respectivos datos mediante tablas, logrando así los respectivos resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que se logró construir la base de datos en una hoja de Excel y en el programa SPSS versión 25 se procedió a construir las tablas y figuras, las cuales son descritas mediante la estadística descriptiva luego se utilizó la estadística inferencial para contrastar la hipótesis de investigación.

Para evaluar la variable de síndrome de Burnout se utilizó para el análisis de datos los métodos de estadística descriptiva e inferencial. Con respecto a la estadística

descriptiva, se empleó la media aritmética y desviación estándar con el objetivo de elaborar los baremos de la prueba.

Con respecto a la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual es definido como el método que se encarga de determinar la consistencia interna de la prueba. Así mismo lo define como el promedio de la correlación entre todos los reactivos que componen un instrumento de medición.

3.7. Aspectos Éticos

En la investigación se tomó en cuenta la confidencialidad de la identidad de las personas que serán evaluados y de la información recopilada de los trabajadores

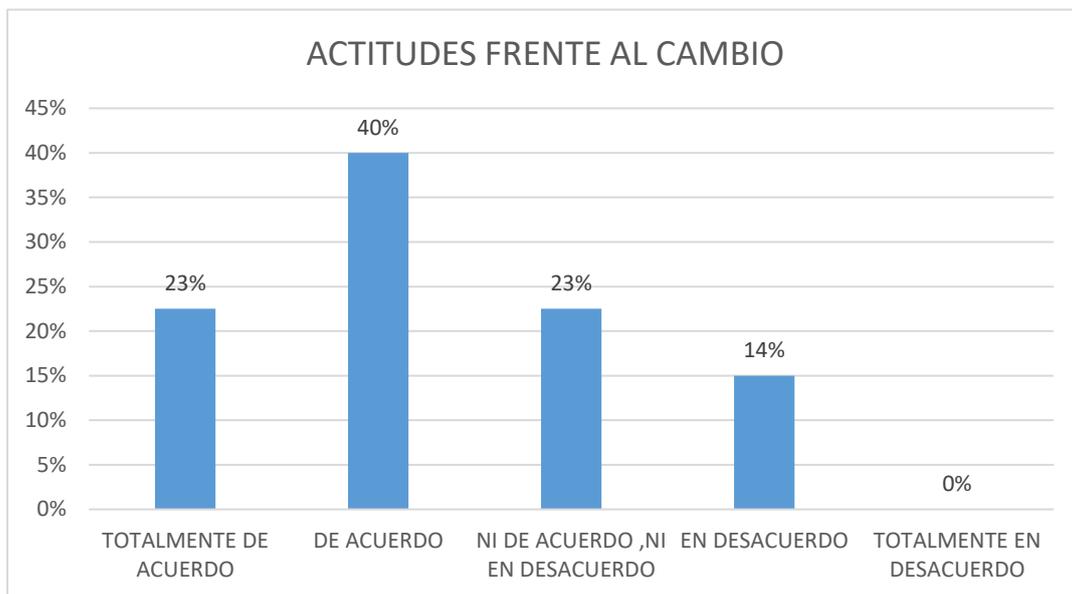
Se demostrará la veracidad del dato a través de la prueba estadística Rho de Spearman.

4. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto al cambio organizacional en empresa “PAOLIN S.A.C PATAZ -2020”

Figura N° 01

Conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto al cambio organizacional en la empresa “PAOLIN S.A.C PATAZ -2020”.



Fuente: *Datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta.*

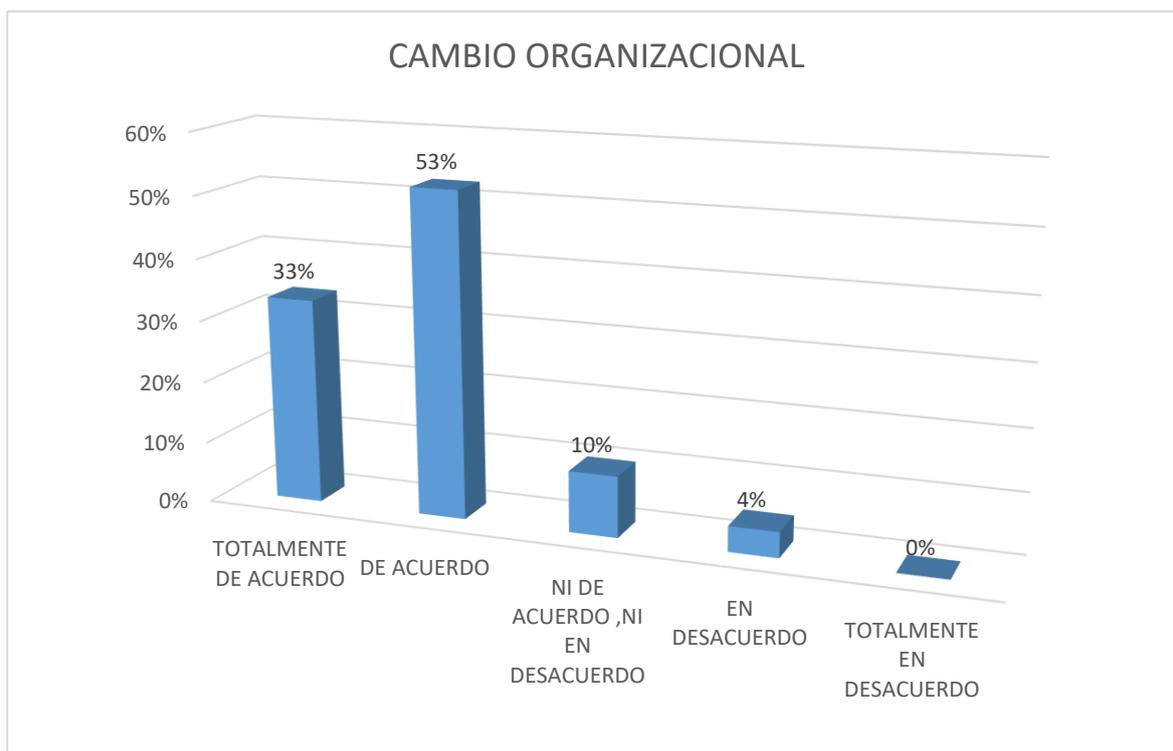
Elaborado por: **La autora**

DESCRIPCIÓN: Según la figura N° 01 40% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con las actitudes frente al cambio en la empresa Paolin s.a.c Pataz seguido además de un considerable 23% que expresa que está de totalmente de acuerdo respecto a las actitudes frente del cambio, pero también existe un considerable 23% de trabajadores que expresan ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo por otro lado tenemos un 14% que manifiesta estar en desacuerdo con respecto al cambio organizacional dentro de la empresa Paolin S.A.C

Objetivo Específico 2: Conocer los cambios que genera la formalización minera artesanal en la empresa “PAOLIN S.A. PATAZ-2020”.

Figura N° 02

Conocer los cambios que genera la formalización minera artesanal en la empresa “PAOLIN S.A. PATAZ-2020”.



Fuente: *Datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta.*

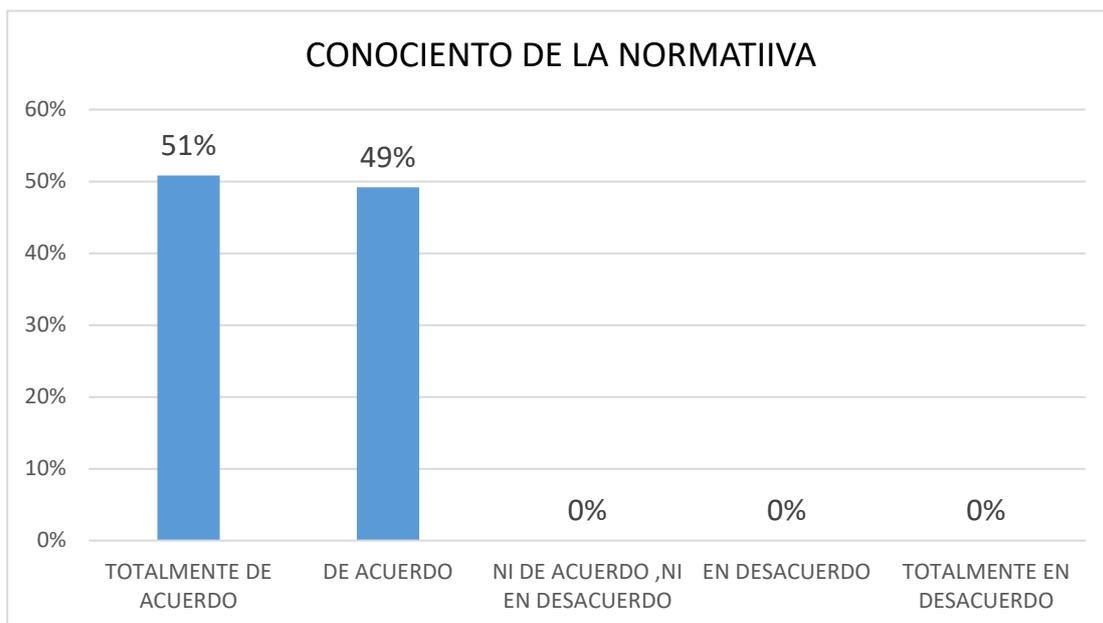
Elaborado por: *La autora*

DESCRIPCIÓN: La figura N° 02 53% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con el cambio organizacional en la empresa Paolin s.a.c Pataz, seguido además de un considerable 33% que expresa su totalmente de acuerdo respecto al cambio organizacional. Y un 10% que manifiesta ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo. Y un 4% en desacuerdo.

Objetivo Específico 3: Conocer el grado de conocimiento de la normativa de la formalización de la minera en la empresa “PAOLIN S.A.C- PATAZ -2020”

Figura N° 03

Conocer el grado de conocimiento de la normativa de la formalización de la minera en la empresa “PAOLIN S.A.C- PATAZ -2020”.



Fuente: *Datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta.*

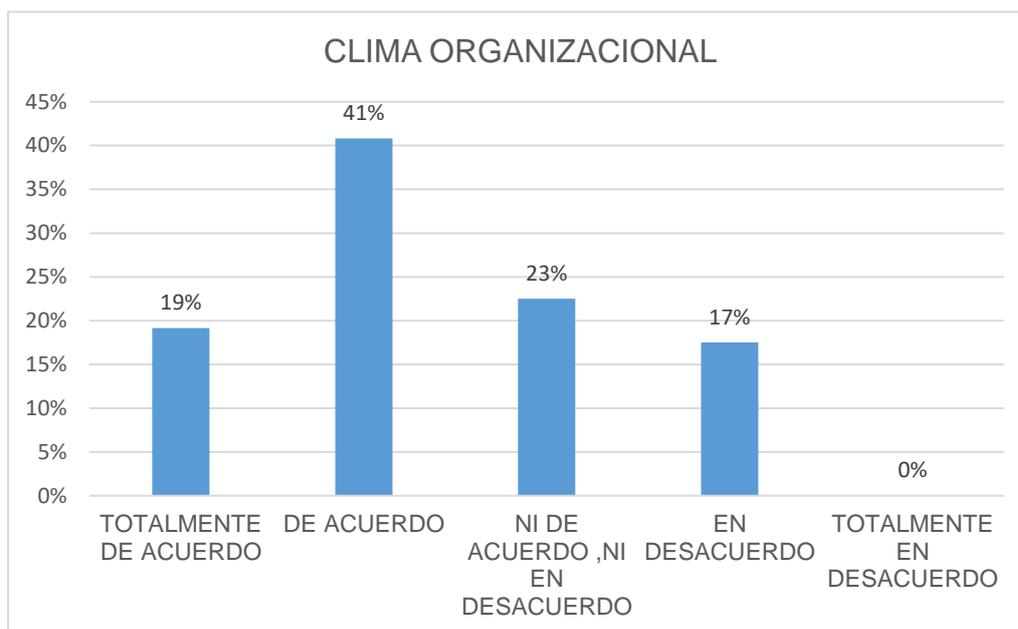
Elaborado por: **La autora**

DESCRIPCIÓN: La figura N° 03 51% de los estudiados manifiestan estar totalmente de acuerdo con el análisis de trámites en la empresa Paolin s.a.c Pataz seguido además de un considerable 49% que expresa que está de totalmente de acuerdo respecto al análisis de trámites.

Objetivo general: Determinar el nivel de influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera artesanal de la empresa “PAOLIN S.A.C -PATAZ 2020”.

N° 04

Determinar el nivel de influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera artesanal de la empresa “PAOLIN S.A.C -PATAZ 2020”.



Fuente: Datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta

Elaborado por: La autora

DESCRIPCIÓN: La figura N° 04 41% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con la influencia de la resistencia al cambio frente a la formalización minera en la empresa Paolin s.a.c Pataz, seguido además de un considerable 23% que expresa ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo respecto al clima organizacional. También se expresa un 19% que manifiesta estar totalmente de acuerdo por otro lado tenemos un 17 % donde expresan que se encuentran en desacuerdo con respecto a la formalización minera.

Contrastación de hipótesis de investigación

Correlaciones La resistencia al cambio no influye directamente con respecto a la formalización minera artesanal en la empresa "PAOLIN S.A.C PATAZ - 2020".

	formalización minera
Rho de Spearman	0,117
Resistencia al cambio	0,480
Coeficiente de correlación	39
Sig. (bilateral)	
N	

resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a (0,117) por lo que se afirma que existe una correlación significativa entre la variable resistencia al cambio y la variable formalización minera artesanal; y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman, nos dicen que los niveles de significancia son.

(sig. =0,480) que es menor que el p valor 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

V.DISCUSIÓN

- I. Después de ver la realidad problemática a nivel nacional, en donde según Robbins (2004) Hoy en día para nadie es un secreto que efectivamente las empresas varían en distintas maneras ya que cada vez el mundo es más globalizado con el pasar de los años. no resulta ser novedoso observar que tales variaciones afecten en varias maneras el entorno en el que se trabaja que los colaboradores realizan dentro de las empresas y también en sus vidas cotidianas los puntos de vista al respecto de la empresa, a también las maneras y contenidos del trabajo que hacen.

Se han presentado desde hace mucho tiempo interés por la ejecución del trabajo y también de la gestión de pasos de cambio organizacional y del efecto de estas variaciones acerca de los trabajadores y los comportamientos que muestran.

- II. En la Tabla 1 se puede observar que el 41% de los evaluados se muestran de acuerdo es decir tienen una moderada aceptación del cambio, mientras que el 23% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo lo cual quiere decir que aún están confundidos o temerosos y también, existe un 19% que está y un 18% en desacuerdo lo cual podría deberse a factores como miedo a no poder realizar su trabajo como de costumbre, a perder su trabajo, mostrar inseguridad, Los resultados son similares a las investigaciones de Jiménez(2015) quien halló Los hechos de riesgo psicosocial se dan con frecuencia en control de sobrecarga laboral también en el ambiente físico ya que determina la productividad presión de los empleados.

Los resultados hacen pensar que, los trabajadores mientras más se sobrecargan no pueden realizar bien sus actividades y como consecuencia le genera problemas a la empresa es por eso que el cambio debe ser planificado.

- III. En la empresa Paolin s.a.c, se pudo evidenciar en la Tabla 2, el 53% de los evaluados se muestran de acuerdo con el cambio organizacional, mientras que el 33% se muestra totalmente de acuerdo con el cambio organizacional alcanzó y el 10% se muestra ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Y un 4% se muestra en desacuerdo con el cambio organizacional.

Estos datos son semejantes a los datos presentados Salgado y otros (2018), quien determinó que de los 250 trabajadores estudiados referente a la resistencia al cambio se obtuvo como resultado que existe un buen promedio de trabajadores que sí aceptan el cambio pero que también el cambio iba relacionado con la edad ya que los trabajadores más mayores se les hacía un poco más difícil el poder adaptarse.

Robbins (2004) Muchos trabajadores observan el cambio como algo que no esperaban y que les arruina muchas veces los saca de su hábitat o como si los directivos estuvieran en contra de ellos en cómo desarrollan su trabajo.

- IV. En la tabla N°3 se puede observar que 51% de los trabajadores se muestran totalmente de acuerdo con el análisis de los trámites de la formalización y también se observa un considerable un 49% de trabajadores se muestran de acuerdo ya que si se analizan los trámites beneficiara a todos los mineros. Congreso de la república (2017) Después de analizar los procesos que trae la formalización se llegó a la conclusión de que se debe modificar ciertas partes del decreto legislativo 1336 es cual dispone para el proceso de formalización.
- V. El coeficiente de correlación de Spearman es igual a (0,117) por lo que se afirma que existe una correlación significativa entre la variable resistencia al cambio y la variable formalización minera artesanal; y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman, reporta que los niveles de significancia son ($\text{sig} = 0,480$) que es menor que el p valor 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Lo cual quiere decir que la resistencia al cambio si influye con respecto a la formalización minera en la empresa Paolin s.a.c -Pataz 2020 que podría deberse al miedo de lo que pueda pasar al cambiar algo es por eso que se debe tener el acompañamiento del líder de la empresa para que los trabajadores se sientan un poco más seguros.

VI.CONCLUSIONES

- I. Se identificó que el 53% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con el cambio organizacional en la empresa Paolin S.A.C Pataz, seguido además de un considerable 33% que expresa su totalmente de acuerdo respecto al cambio organizacional. Y un 10% que manifiesta ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo. Y un 4% en desacuerdo lo cual hace el total de la muestra.

- II. Se identificó que el 40% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con las actitudes frente al cambio en la empresa Paolin S.A.C Pataz seguido además de un considerable 23% que expresa que está de totalmente de acuerdo respecto a las actitudes frente del cambio, pero también existe un considerable 23% de trabajadores que expresan ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo lo cual hace el total de la muestra.

- III. Se identificó que el 52% de los estudiados manifiestan estar de acuerdo con la simplificación de trámites en la empresa Paolin S.A.C Pataz seguido además de un considerable 31% que expresa que está de totalmente de acuerdo respecto a la simplificación de trámites. También existe un 10% de trabajadores que dicen ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Lo cual quiere decir que están confusos ya sea por falta de información 8% que se muestra en desacuerdo lo cual hace el total de la muestra.

- IV. Se determinó una relación significativa ($p < 0.05$) entre la influencia de la resistencia al cambio y la formalización minera artesanal en la empresa Paolin S.A.C Pataz 2020. El coeficiente de correlación de Spearman es igual a (0,117) por lo que se afirma que existe una correlación significativa entre la variable resistencia al cambio y la variable formalización minera artesanal esto significa que si influye la resistencia al cambio en cuanto a la formalización minera es por eso que se retrasa por otro lado el valor sig 0.00 es menor a 0.05 demostrando una alta relación entre ambas variables estos resultados fueron encontrados a través de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.

VII.RECOMENDACIONES

- I. Incluir estrategias tales como reconocimiento a los logros de los trabajadores programación de actividades dinámicas de integración con los demás trabajadores para que el clima organizacional mejore ya que se encontró un considerable porcentaje de que los trabajadores manifiestan no estar muy a gusto en cómo es la relación entre compañeros, mejorar la comunicación y lograr un mayor compromiso por parte de los trabajadores de la empresa Paolin S.A.C
- II. Realizar el desarrollo de una capacitación para la mejor adaptación del cambio. Porque también existe una parte de los trabajadores que no tomarían el cambio con una actitud positiva y es por eso que se recomienda una capacitación con la participación de todos.
- III. A la empresa Paolin S.A.C que realice su formalización sin más retrasos ya que se hicieron ciertas modificaciones en esta ley que pueden ser de gran beneficio tanto para crecer empresarialmente como también para sus trabajadores logrando así también un aporte a la economía del país.
- IV. Se recomienda a los futuros investigadores enfatizar en el tema de formalización minera artesanal en el distrito de Pataz ya que la gran parte de mineros no cuentan con la formalización poder

REFERENCIAS

El Cambio organizacional 2004 Recuperado de:<https://es.scribd.com/doc/224829112/5-Cambio-Organizacional-Robbins>

Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros 2018 Recuperado de:<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>

Elementos clave para la gestión del cambio estratégico 2015 Recuperado de:<https://prezi.com/isxx1b2b08h2/elementos-clave-para-la-gestion-del-cambio-estrategico/>

Minería en el Perú Recuperado de:https://www.larrainvial.com/comunicados/SitioPublico/multimedia/documentos/Mineria_en_el_Peru.pdf

Adaptación de la escala de resistencia al cambio en dos países (España y Argentina) 2018 Recuperado de:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282018000200018&lang=es

Ortega en su Tesis titulada “La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de “alto de la alianza” – Tacna, en el año 2013” recuperado de:
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1009/TM167_Ortega_Mac_haca_MS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manual para entender a la pequeña minería 2012 recuperado de
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/647631DD72D0F4E205257A4D005A2409/\\$FILE/Manual-para-entender-la-peque%C3%B1a-miner%C3%ADa.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/647631DD72D0F4E205257A4D005A2409/$FILE/Manual-para-entender-la-peque%C3%B1a-miner%C3%ADa.pdf)

Robbins (2004)” **Resistencia al cambio** “editorial Trillas México.

Arruñada (2010) “Formalización “editorial Unión Washington

Gonzales en su Tesis titulada "impacto de los ingresos fiscales al promover la formalización de la minería artesanal en la provincia de Patate" periodo 2014 " recuperado de:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1990/lugogonzales_juvenal.pdf?sequence=1

Modelo de la formalización de la minería artesanal 2014 recuperado de:
http://www.poderosa.com.pe/Content/descargas/batolito/Batolito_38.pdf

Conflictos mineros reporte del segundo bimestre en el 2016
http://conflictosmineros.org.pe/19degreporte_del_ocm.pdf

Management strategies in innovation for enterprises of physical rehabilitation of Bucaramanga, Colombia 2016 recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200082&lang=es

Peña en su tesis titulada Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho 2016
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%C3%B1a%20Atao%2C%20Eder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez factores de riesgo psicosocial en el lugar minero-Colombia 2015 recuperado de:
http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

García en la revista de psicología quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá – Colombia 2016 recuperado:

http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf

Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá 2014

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982011000100009

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz Operalización-Resistencia al cambio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resistencia al cambio.	Robbins (2017) la resistencia al cambio en las empresas es la figura organizacional más conocida que se puede tramitar de manera correcta. Es muy común que los trabajadores lo experimenten.	La variable independiente se medirá mediante una encuesta	Cambio organizacional	Gestión del cambio	Cualitativa Ordinal Escala de Likert
			Elementos para la gestión del cambio.		
			Actitudes frente al cambio	Resistencia organizacional ventaja	
			Clima organizacional	Diseño organización	
				Estructura organizacional	

ANEXO 2: Matriz Operalización-Formalización Minera Artesanal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Formalización minera artesanal	El programa de formalización de minería artesanal fue estructurada de forma integracional para permitirle a los mineros artesanales que trabajan en amparo de un certificado minero	La variable dependiente se medirá mediante una encuesta y un análisis documental	Simplificación de trámites.	Incentivos económicos	Cualitativa Ordinal Escala Likert	
			Trabajo multisectorial	Análisis de trámites administrativos		análisis de beneficio de proyecto
			análisis del marco institucional y legal	Gestión empresarial		Gestión empresarial de la formalización

ANEXO 3: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR DE QUÉ MANERA INFLUYE LA RESISTENCIA AL CAMBIO CON RESPECTO A LA FORMALIZACIÓN MINERA ARTESANAL EN LA EMPRESA PAOLIN SA.C.

Elaborado por Espinoza Haro, Ayme (2020)

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador de la empresa Paolin s.a.c a continuación se presentarán una serie de preguntas que ayudarán a conocer la influencia de la resistencia al cambio con respecto a la formalización minera artesanal se le pide su respuesta sincera al responder. después de leer marque con una x la que sea su opinión.

SEXO.....

EDAD.....

FECHA.../...../.../

RESISTENCIA AL CAMBIO						
N°		1	2	3	4	5
	Actitudes	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES						
1	¿Cree que debe seguir haciendo su trabajo como siempre?					
2	¿Considera que es adecuado el proceso de					

	planificación para realizar el cambio?					
3	¿Los trabajadores estarían dispuestos a adaptarse al cambio?					

RESISTENCIA AL CAMBIO

N°		1	2	3	4	5
	Actitudes	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

II. DIMENSIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL

4	¿Los trabajadores conocen la estructura de la empresa es decir cómo está conformada?					
5	¿Considera que los trabajadores conocen el organigrama de la empresa?					
6	¿El clima organizacional facilita el proceso de cambio?					

DIMENSIÓN –ACTITUDES FRENTE AL CAMBIO

7	¿El cambio genera que los trabajadores se vuelvan más competitivos?					
8	¿El cambio puede ser una ventaja?					
9	¿Los trabajadores presentarán una actitud optimista frente al cambio?					
10	¿Cree que los trabajadores apoyan el cambio de mejora?					

II. FORMALIZACIÓN MINERA ARTESANAL

N°	Actitudes	1	2	3	4	5
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

--	--	--	--	--	--	--

I.DIMENSIÓN –SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

11	¿Considera que los procesos de la formalización son costosos?					
12	¿La formalización es beneficiosa?					
13	¿Hay mucha burocracia en la formalización?					
14	¿Considera que la formalización debería dar más facilidades al minero artesanal ?					

II. DIMENSIÓN – ANÁLISIS DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

15	¿Contribuye la minería como fuente de trabajo a satisfacer necesidades?					
16	¿La minería industrial contamina más que la minería artesanal?					

17	¿La minería ilegal es más rentable que la minería formal?					
----	---	--	--	--	--	--

III. DIMENSIÓN – GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA FORMALIZACIÓN

18	¿La formalización cambiaría los procesos en la empresa?					
19	¿La documentación para la formalización es confusa?					
20	¿Los Administrativos de la empresa harían un adecuado manejo de los conflictos a causa de la formalización?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22/06/2020	18115609	 <p>FIRMA DE FERNANDO FERRERO LICENCIADO EN ADMINISTRACION REQUC OLAD 01840 DORLAD - LA LIBERTAD</p>	949650538
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Cuidad Fernandez Pablo	DOCENTE – UCV	Cuestionario sobre formalización minera	Espinoza Haro ,Ayme Dalbier
Título del estudio: “Influencia de la Resistencia al Cambio con respecto a la Formalización Minera en la empresa Paolin S.A.C -Pataz 2020”			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Formalización minera	Simplificación de trámites.	Incentivos económicos	¿Considera que los procesos de la formalización son costosos?	Nunca (0) un par de veces al año o menos (1) una vez al mes o menos (2) un par de veces al mes (3) una vez a la semana (4) un par de veces a la semana (5) todos los días (6)																									
			¿La formalización es beneficiosa?																										
		Trabajo multisectorial	¿Hay mucha burocracia en la formalización?																										
			¿Considera que la formalización debería dar más facilidades al minero artesanal ?																										
	Análisis de trámites administrativos	análisis de beneficio de proyecto	¿Contribuye la minería como fuente de trabajo a satisfacer necesidades?																										
			¿La minería industrial contamina más que la minería artesanal?																										
		análisis del marco institucional y legal	¿La minería ilegal es más rentable que la minería formal?																										
	Gestión empresarial	Gestión empresarial de la formalización	¿La formalización cambiaría los procesos en la empresa?																										
			¿La documentación para la formalización es confusa?																										
			¿Los Administrativos de la empresa harían un adecuado manejo de los conflictos a causa de la formalización?																										

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22/06/2020			
	18115609	 <p>FIRMA DE FERNANDO FERRERO LICENCIADO EN ADMINISTRACION REGUC OLAD 01640 CORLAQ - LA LIBERTAD</p>	949650538
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22/06/2020	18032320		93460439
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22/06/2020			
	18032320	 <p>Lic. Adm. Wilmar Frigo Lopez CLAD 15783 FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO</p>	934604392
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Trujillo 22/06/2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrument	Autor(a) del instrumento
Zavaleta Chavez Miriam	DOCENTE - UCV	Cuestionario sobre formalización minera	Espinoza Haro ,Ayme Dalbier
Título del estudio: "Influencia de la Resistencia al Cambio con respecto a la Formalización Minera en la empresa Paolin S.A.C -Pataz 2020"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Formalización minera	Simplificación de trámites.	Incentivos económicos	¿Considera que los procesos de la formalización son costosos?	Nunca (0) un par de veces al año o menos (1) una vez al mes o menos (2) un par de veces al mes (3) una vez a la semana (4) un par de veces a la semana (5) todos los días (6)			B			B			B			B			B			B			B			B			
			¿La formalización es beneficiosa?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
		Trabajo multisectorial	¿Hay mucha burocracia en la formalización?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
			¿Considera que la formalización debería dar más facilidades al minero artesanal ?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
	Análisis de trámites administrativos	análisis de beneficio de proyecto	¿Contribuye la minería como fuente de trabajo a satisfacer necesidades?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
			¿La minería industrial contamina más que la minería artesanal?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
		análisis del marco institucional y legal	¿La minería ilegal es más rentable que la minería formal?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
	Gestión empresarial	Gestión empresarial de la formalización	¿La formalización cambiaría los procesos en la empresa?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
			¿La documentación para la formalización es confusa?				B			B			B			B			B			B			B			B			B
			¿Los Administrativos de la empresa harían un adecuado manejo de los conflictos a causa de la formalización?				B			B			B			B			B			B			B			B			B

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22/06/2020			
	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono