

Actitudes hacia el cambio organizacional y su relación con variables organizacionales



Ángel Solanes Puchol

Adrián García Selva

Beatriz Martín del Río

Fermín Martínez Zaragoza

Gemma Benavides Gil

Departamento Psicología de la Salud.

Universidad Miguel Hernández de Elche - Spain

Introducción



- ✓ Los avances en los mercados, tecnologías y políticas sitúan al **cambio organizacional** como una **constante** en el mundo de las **organizaciones**.
- ✓ El **cambio organizacional** es el proceso mediante el cual las organizaciones modifican sus estados actuales para alcanzar otros futuros que supongan una mejora en su rendimiento y eficiencia, afectando al desempeño de los empleados, a la estructura, a la tecnología y a otros elementos (Chitale, Mohanty y Dubey, 2013).

Introducción

- ✓ Nuevos enfoques organizacionales otorgan gran trascendencia al papel que los **trabajadores** desempeñan en el cambio organizacional (Alas et al., 2009)

- ✓ Las **actitudes** de los empleados hacia el **cambio organizacional (ACO)**:
 - actúan como **determinantes** de la **conducta** en el proceso de cambio
 - el primer **paso** para alcanzar las **metas** y **objetivos** establecidos

- ✓ Estudios demuestran la relación entre las **ACO** y diversas **variables organizacionales** (Giauque, 2015). Pocos estudios nacionales.

Objetivo



Analizar las **actitudes hacia el cambio organizacional (ACO)** de los trabajadores de cuatro empresas de los sectores de madera, metal y ventas de la provincia de Alicante, y examinar las relaciones existentes entre dichas actitudes y las variables **estilo de liderazgo, satisfacción con la comunicación, trabajo en equipo, participación, edad, sector y años de permanencia** en la empresa

Hipótesis



- H1. Trabajadores **sector de ventas** poseerán **ACO más positivas** que los de los sectores de la madera y el metal
- H2. A mayor **edad**, mayores ACO
- H3. A **mayor permanencia** del trabajador en la empresa, mayores ACO
- H4. Los trabajadores que perciban un estilo de **liderazgo transformacional** tendrán puntuaciones en ACO superiores que los que perciban un estilo transaccional
- H5. A mayor **satisfacción** con la **comunicación organizacional**, mayor ACO
- H6. A mejor percepción del **trabajo en equipo**, ACO mayores
- H7. A mayor **participación**, ACO mayores

Método

Participantes: N=71 trabajadores/as (51% hombres; \bar{X} edad = 36.6)

4 empresas de Alicante. Sectores: madera, metal y ventas

Instrumentos y Variables:

- Escala de **Actitudes** hacia el Cambio Organizacional (EACO) Rabelo et al. (2004)
- Multifactor **Leadership** Questionnaire (MLQ-5X) Bass & Avolio (1997)
- Cuestionario de **Satisfacción** en la Comunicación (CSQ) Varona (1996)
- Encuesta de Cultura Organizacional (DOCS): Denison & Neal, (2000)

}	- Trabajo equipo
	- Participación

Análisis estadísticos: pruebas T y ANOVA (nivel de confianza del 95%)

Resultados



Actitudes hacia el cambio (ACO) – Sector

$$F_{2, 68} = 6,06; p < .05$$

Prueba de Scheffé →

↓

	Madera (n=15)		Metal (n=28)		Ventas (n=28)	
	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,41	0,52	2,52	0,55	2,95	0,58

ACO – Edad

$$F_{2, 68} = 1,59; p > .05$$

Las diferencias **no son significativas**

	Exploración (n=2)		Establecimiento (n=61)		Mantenimiento (n=8)	
	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,05	0,49	2,71	0,60	2,5	0,45

Resultados

ACO – Permanencia en la empresa

$$F_{3,67} = 8,80; p < .05$$

↓

	> 2 años (n=13)		2-5 años (n=19)		5-10 años (n=26)		< 10 años (n=13)	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,26	0,53	2,39	0,51	2,85	0,51	3,1	0,49

Prueba de Scheffé → diferencias significativas entre **5 años o menos – más de 5 años**

ACO – Estilo de liderazgo

$$T_{0,95;33} = -6,07; p < .05$$

$$T_{0,95;33} = 2,47; p < .05$$

	L. Transaccional (n=17)		L. Transformacional (n=18)	
	M	DT	M	DT
ACO Aceptación	3,17	0,36	2,37	0,41
ACO Temor	2,53	0,52	2,97	0,5

Mayores puntuaciones en **Aceptación** con liderazgo **transformacional**

Mayores puntuaciones en **Temor** con liderazgo **transaccional**

Resultados

ACO – Satisfacción con la comunicación (Com.)

$$F_{2,68} = 34,69; p < .05$$

Prueba de Scheffé →



	Baja Com. (n= 23)		Media Com. (n=22)		Alta Com. (n=26)	
	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,13	0,34	2,68	0,49	3,13	0,41



ACO – Participación

	Participación baja (n=20)		Participación media (n=26)		Participación alta (n=25)	
	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,31	0,59	2,61	0,49	3,02	0,49

$$F_{2,68} = 10,44; p < .05$$

Prueba de Scheffé →

ACO – Trabajo en Equipo (TE)

	TE bajo (n=20)		TE medio (n=26)		TE alto (n=25)	
	M	DT	M	DT	M	DT
ACO	2,29	0,52	2,63	0,55	2,94	0,54

$$F_{2,68} = 7,83; p < .05$$

Discusión



Hipótesis	Tendrán mayores ACO	Si - No	Observaciones
H1	Empresas del sector ventas	<input checked="" type="checkbox"/>	
H2	Mayor edad	<input type="checkbox"/>	
H3	Mayor permanencia	<input checked="" type="checkbox"/> *	A partir de los 5 años de permanencia
H4	Estilo transformacional	<input checked="" type="checkbox"/> *	Liderazgo Transformacional: Aceptación
			Liderazgo Transaccional: Temor
H5	Mayor satisfacción comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	
H6	Mayor trabajo equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	
H7	Mayor participación	<input checked="" type="checkbox"/>	

Discusión

1. Diferencias en ACO entre **sectores**: explicarse por el **tipo de tareas** y la forma de **organización del trabajo y actividad mantenida con el público**
2. No diferencias en las ACO según **edad**: la edad puede afectar **positiva y negativamente** a las ACO, interaccionando con otros factores organizacionales y/o personales
3. Los trabajadores/as con **más permanencia** tienen mejores ACO: debido al mayor **desarrollo en su puesto** de trabajo y **compromiso organizacional** adquirido
4. El **estilo de liderazgo** puede interactuar con las ACO en función de la percepción del cambio:
 - a) si el cambio se percibe como planificado = es más adecuado un estilo transaccional
 - b) si el cambio se considera inestable e impredecible = el estilo transformacional es más eficaz
5. Mayor **satisfacción** con la **comunicación**: implica más cantidad y calidad de información, lo que **reduce incertidumbres** ante el cambio y potencia las ACO
6. y 7. El **trabajo en equipo** y la **participación** se relacionan **positivamente** con las **ACO**: al aumentar la **percepción de control** y de **apoyo recibido** por el trabajador

Conclusiones

1. Los trabajadores del **sector de ventas** poseen **ACO superiores** a las de los empleados de los sectores de **madera y metal**
2. **No** diferencias significativas en **ACO** en función de la **edad** del trabajador
3. Los trabajadores que poseen **5 o más años** de **permanencia** empresa muestran **ACO más positivas**
4. Los empleados que perciben un estilo de **liderazgo transaccional** muestran **mayor temor** hacia el cambio, mientras que los trabajadores que perciben un **estilo transformacional** poseen un **mayor** grado de **aceptación del cambio**
5. Los empleados que perciben mayor **satisfacción** con la comunicación poseen **ACO superiores**
6. Los trabajadores que perciben un **trabajo** en **equipo** adecuado muestran **ACO más positivas**
7. Los trabajadores que perciben una alta **participación** muestran **ACO más positivas**

Limitaciones

- ✓ La **muestra** utilizada **no** es grande ni variada como para obtener **conclusiones** aplicables al ámbito organizacional en general
- ✓ Algunas **variables** (tipo de contrato, sexo, estructura y tamaño de la organización) **no** han podido ser **estudiadas** por no disponer de suficiente muestra
- ✓ Los **estilos liderazgo** transformacional y transaccional no son excluyentes, pudiendo ser ambos exhibidos por la misma persona.

Prospectivas investigación

- ✓ Para futuras investigaciones sería conveniente considerar **nuevas variables** en el estudio de ACO
- ✓ Es necesario efectuar una **revisión psicométrica** de los **instrumentos** de evaluación disponibles para evaluar las ACO



Thanks, for your attention!

Actitudes hacia el cambio organizacional y su relación con variables organizacionales

Ángel Solanes Puchol

angel.solanes@umh.es

Grupo Investigación Salud Ocupacional

<http://ISalud-O.umh.es>

Universidad Miguel Hernández de Elche - Spain