

Introducción

- El **cambio organizacional** es una constante en el mundo de las organizaciones, y los nuevos enfoques se dirigen hacia el papel de los trabajadores en el proceso de cambio (Alas, Vadi y Sun, 2009).
- Las **actitudes hacia el cambio organizacional (ACO)** actúan como:
 - ✓ determinantes de la conducta en el proceso.
 - ✓ factor clave para alcanzar las metas y objetivos.
- El **liderazgo** adquiere un papel fundamental: la dirección debe adoptar un estilo directivo que comprometa a los trabajadores con los objetivos, lo que siguiendo el modelo de Bass (1999), se corresponde con el **liderazgo transformacional**. Este estilo facilita el proceso de cambio y reduce la resistencia hacia él (Muñoz Adánez, 2003; García, 2010; Avolio y Bass, 2004).

Objetivos

Analizar las **ACO** de los trabajadores de **cuatro empresas** (madera, metal y ventas) de Alicante, en función de los **estilos de liderazgo** percibidos por sus trabajadores, planteando la siguiente hipótesis:

- Un liderazgo **transformacional** se asociará a ACO superiores al estilo **transaccional**

Metodología

Muestra

71 trabajadores/as de: madera (22%), metal (33%) y ventas (33%). 51% hombres y 49% mujeres; media edad de 36.6 (SD = 6.67).

VARIABLES e instrumentos

- ACO:** *Escala Actitudes hacia Cambio Organizacional* (Rabelo, Ros y Torres, 2004). Tres dimensiones: **aceptación, temor y cinismo**.
- Liderazgo:** *Multifactor Leadership Questionnaire* (Bass y Avolio, 1997), empleando el modelo **tetrafactorial** en su adaptación a la población española (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

Análisis estadísticos

- Pruebas T; Nivel de confianza del 95%

Bibliografía

- Alas, R., Vadi, M., y Sun, W. (2009). Impact of Work related Values upon Attitudes toward Changes and Organizational Learning in Chinese Organizations. *Chinese Management Studies*, 3(2), 117-129.
- Avolio, B.J., y Bass, B.M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire (3ª ed.)*. Palo Alto: Mind Garden.
- Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-13.
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1997). *Revised Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Mind Garden.
- Del Prado, L. (2007). Las dimensiones del cambio. *Boletín de Lecturas Sociales y Económicas*, 7(34), 61-75.
- García, M. (2010). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Gardner, W. L., y Avolio, J. B. (1998). The Charismatic Relationship: A Dramaturgical Perspective. *The Academy of Management Review*, 23(1), 32-58.
- Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire en muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Muñoz Adánez, A. (2003). Cambio y desarrollo en las organizaciones. En C. M. Alcover y F. Rodríguez (coord.), *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Rabelo, E., Ros, M., y Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 9-30.
- Seidman, W., y McCauley, M. (2011). Transformational Leadership in a Transactional World. *Organization Development Practitioner*, 43(2), 46-51.

Resultados

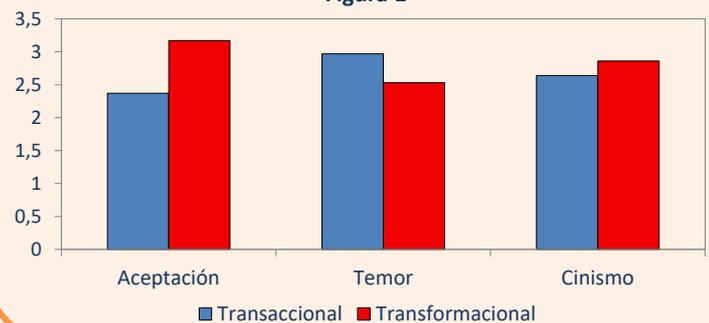
- Existen **diferencias significativas** en las **dimensiones aceptación y temor** en función del **estilo de liderazgo** (tabla 1)
- Sin embargo, las diferencias encontradas en la **puntuación total de la escala ACO no son estadísticamente significativas** (tabla 1).
- Las diferencias entre grupos se muestran en la figura 1:

Tabla 1

	L. transaccional (n = 42)		L. transformacional (n = 29)		Estadístico T
	M	DE	M	DE	
Aceptación	2.37	0.41	3.17	0.36	-6.07*
Temor	2.97	0.50	2.53	0.52	2.47*
Cinismo	2.64	0.59	2.86	0.60	-1.09
Total	2.66	0.47	2.85	0.47	-1.25

*p<.05

Figura 1



Discusión y Conclusiones

- En el presente estudio, los trabajadores que perciben un estilo de liderazgo transformacional muestran actitudes más favorables hacia el cambio, pero las diferencias respecto a los empleados que perciben un estilo transaccional **no son significativas**.
- Esto es contrario a lo esperado y a los resultados obtenidos en otras investigaciones (Gardner y Avolio, 1998; Seidman y McCauley, 2011)
- En las dimensiones de **temor y aceptación** sí se encuentran diferencias significativas, siendo el estilo transaccional el que se asocia a un menor temor, mientras que el transformacional se relaciona con una mayor aceptación del cambio.
- El **estilo de liderazgo** puede interactuar con las **ACO** en función de la percepción del cambio por parte de los trabajadores (Del Prado, 2007):
 - cambio percibido como planificado = transaccional.
 - cambio percibido como impredecible = transformacional.