

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Compromiso organizacional y su relación con la actitud frente al cambio en los colaboradores de la Estación Experimental Agraria El Porvenir – San Martín.

Tesis para obtener el Título Profesional de Administración con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Jhuliño Terán Ayay
Jane Luisa Pezo Shupingahua

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, 20 de setiembre 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mtro. David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA ACTITUD FRENTE AL CAMBIO EN LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA EL PORVENIR – SAN MARTÍN.”** constituye la memoria que presenta los / los Bachilleres: Jhuliño Terán Ayay y Jane Luisa Pezo Shupingahua para obtener el título de Profesional de Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Morales, a los 20 días del mes de setiembre del año 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DTP', is written over a horizontal line.

Mtro. David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 20 día(s) del mes de **setiembre** del año 2021 siendo las 09:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, el (la) secretario(a): **Mtra. Kelita Guillen Lopez**, y los demás miembros, **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo** **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra**, y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Compromiso organizacional y su relación con la actitud frente al cambio en los colaboradores de la estación experimental agraria el porvenir – San Martín"

de los (las) bachiller (es): a) **Jhuliño Terán Ayay** b) **Jane Luisa Pezo Shupingahua** c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración – Mención Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Jhuliño Terán Ayay**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): **Jane Luisa Pezo Shupingahua**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

..... Presidente/a		 Secretario/a
..... Asesor Miembro Miembro
..... Bachiller (a) Bachiller (b) Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Resumen

El presente estudio buscó comprobar la correlación de compromiso organizacional y actitud frente al cambio, basado en un estudio básico, descriptivo, correlacional y diseño no experimental-transversal, teniendo un universo de 85 colaboradores de la Estación Experimental Agraria El Porvenir; el muestreo fue no probabilístico. Se utilizó el instrumento compromiso organizacional por Meyer y Allen (1991) conformado de 18 ítems y 3 dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. Así mismo, se utilizó el instrumento de Rabelo et al. (2004) para la actitud frente al cambio conformado por 41 ítems y 3 dimensiones: cinismo, temores y aceptación. Se evidenció una relación significativa positiva media ($Rho = 0.411^{**}$, $p = 0.000$).

Palabras Claves: Compromiso organizacional, Actitud frente al cambio, Estación Experimental Agraria El Porvenir.

Abstract

The present study sought to verify the correlation of organizational commitment and attitude towards change, based on a basic, descriptive, correlational study and a non-experimental-cross-sectional design, having a universe of 85 collaborators from the El Porvenir Agrarian Experimental Station; the sampling was non-probabilistic. The organizational commitment instrument by Meyer and Allen (1991) was used, made up of 18 items and 3 dimensions: affective, continuity and normative. Likewise, the instrument of Rabelo et al. (2004) was used for the attitude towards change, made up of 41 items and 3 dimensions: cynicism, fears and acceptance. A significant positive mean relationship was evidenced ($Rho = 0.411^{**}$, $p = 0.000$).

Keywords: Organizational commitment, Attitude towards change, El Porvenir Agrarian Experiment Station.

1. Introducción

En la actualidad, en el ámbito del capital humano, las tecnologías, el desarrollo de la ciencia y los cambios paulatinos que surgen en un mundo competitivo hace capaz de recurrir a personas altamente talentosas con capacidad de compromiso que ayuden a contribuir con los objetivos de las entidades organizacionales demostrando solución

ante cualquier inquietud o dificultad que la organización se vuelva involucrada. Es por ello, que el crecimiento organizacional demanda en gran medida de entes talentosos con mayor creatividad y el gran compromiso que sitúa ante cualquier complejidad (Antoniobaez et al. 2019).

Además, Salgado et al. (2018) hacen énfasis en que estos cambios socioeconómico no han bastado solo en responder con elementos tecnológicos o innovación, sino se ha tenido que ver mucho con actitudinales, individualmente como la apertura al cambio y flexibilidad, como una condición sine qua non al funcionamiento y desempeño del trabajador en la organización. Por esta razón, se considera que el colaborador es una pieza fundamental en las organizaciones ya que permite que las organizaciones se mantengan de pie ante cualquier contingencia del mundo globalizado, es por ello que las organizaciones toman énfasis en la gestión de su capital humano diseñando estrategias que permitan contar con un personal identificado y comprometido, sin embargo existen ideologías por parte de las organizaciones que suficiente con remunerarles bien el personal queda comprometido; lamentablemente no es así donde se cubre todas sus necesidades del colaborador (López y Dondero, 2019).

En Efecto, mediante un estudio realizado por la consultora Deloitte, se evidencio que el 87% de organizaciones, resalta como una preocupación a la falta de compromiso laboral que el personal asume en las entidades, de modo a que en estos tiempos los colaboradores nuevos (Millenials) optan por una nueva forma de desenvolvimiento en su lugar de trabajo, por lo que, las organizaciones no están reaccionando de la mejor manera ante estas nuevas formas de trabajo. Ahora bien, en el Perú, se ha afirmado que el 50% de los ejecutivos hacen énfasis en la cultura y compromiso calificando como un problema “muy importante”. Es por ello, que las organizaciones en este nuevo contexto de trabajo, las organizaciones deben mantenerse a la vanguardia de trabajar innovando y gestionando de la manera adecuada a sus talentos (Gestión, 2015).

Por consiguiente, es transcendental hoy en día que las organizaciones opten por contribuir un mayor vínculo con sus colaboradores, no solo en términos monetarios, al contrario, se debe crear estrategias para que las organizaciones sean beneficiadas de los buenos resultados que sus colaboradores muestran al tener un mayor grado de compromiso en sus actividades. Lo cual traería frutos en la organización como la

permanencia personal, una mejor productividad y mostrando una mejor eficiencia en el desarrollo de sus actividades, entre otros (Ramírez y Mapén, 2019).

En contraste con el texto anterior, se evidencia la vitalidad e importancia del factor compromiso organizacional, ya que al realizar métodos estratégicos facilita a los directivos a identificar problemas en relación con la falta de compromiso del personal a través de programas de intervención o prevención (Félix et al. 2018). Por esta razón, factores como el compromiso organizacional (CO) y la actitud frente al cambio (AFC) en la Estación Experimental Agraria El Porvenir - San Martín (EEA EP-SM) no se encuentra ajeno a estos factores ya que el personal demuestra dificultad para cumplir sus metas, la dedicación para desarrollar sus actividades no está siendo demostrados perfectamente debido a la falta de compromiso que el personal demuestra frente a los cambios paulatinos. Esta realidad cognitiva procede a plantearnos dicho estudio de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la actitud frente al cambio del personal de la EEA EP – SM?

2. Marco teórico

El compromiso organizacional de acuerdo a términos de Meyer y Allen (1991) lo definen como un estado psicológico de relaciones entre el personal y la organización. A su mismo Atencio et al. (2020) agregan que el compromiso implica por parte del personal que asume sus actividades con mucha responsabilidad, esmero, voluntad y afecto hacia su organización. Además Le et al. (2020), mencionan que el compromiso, se basa en la teoría de las transacciones (apuestas paralelas) de Becker; la cual se sustenta en la relación que establecen el empleado y la organización mediante un contrato de intercambio económico. Las apuestas paralelas de Becker se definen como la acumulación de inversiones valoradas por el trabajador. Asimismo, durante la permanencia del trabajador en la empresa, se acumulan determinados costos, los cuales hacen difícil para el trabajador desvincularse de la organización. Mercurio Zachary (2015) sostiene que el compromiso, se fundamenta en la teoría actitudinal propuesta por Kanter. Esta teoría sostiene que el compromiso se basa en el deseo de la persona de permanecer en una determinada organización. En esta teoría, los sentimientos de cohesión o participación hacia una determinada empresa contribuyen con el compromiso de la persona con esa organización. De otro lado, Haroon y Qahtani

(2020), afirman que el compromiso es la fuerza relativa de identificación del trabajador en relación a la empresa donde labora; es decir constituye la lealtad y el deseo de permanecer en una organización.

De acuerdo a Meyer y Allen (1991) el compromiso laboral hace hincapié en base a sus tres dimensiones como: Afectivo, continuo y normativo.

El compromiso afectivo se relaciona al cariño, al amor, al afecto emocional que el personal tiene con la organización. En ese mismo aspecto, Hernández et al. (2018) detallan que es la lealtad, el apego psicológico del colaborador hacia sus actividades ya que se ve envuelta que la organización cumple con sus expectativas que el colaborador siente. Adicionalmente, Máñez Guaderrama (2016) comenta que la dimensión afectiva es aquella parte de la vida que se ve reflejada en los emotivos agradables de sus actividades que contribuye en el personal la disponibilidad y la motivación de cumplir los ideales de la organización.

De la misma forma en la dimensión continuo Meyer y Allen (1991) resaltan es el costo que este representa para el personal dejar de pertenecer a la organización, por lo que, Peña et al (2016) comentan que el personal entra en un momento de tomar conciencia sobre aquellos costos asociados de dejar la organización, de manera que después de tener un tiempo de reflexión perduran en la organización porque son consciente que necesitan. Dicho de otra forma Chiang et al. (2010) Detalla que el colaborador analiza su tiempo y esfuerzo a lo que perdería, es decir, se encargara de analizar sus costos ya sean físicos, psicológicos y financieros, en los cuales incurriría al abandono de su empleo. A la vez, Aldana et al. (2018) se fundamenta en que puede ser visto como la contribución que hace el personal en correspondencia a sus favores alcanzados por la entidad.

La dimensión normativa viene hacer aquel apego del colaborador con la organización que está basado en emociones de obligación que el personal debe mantenerse en la organización para poder cumplir con su deber. (Böhrt y Larrea, 2018). Es decir, el personal está en el sentimiento de ser obligado en la permanencia de la organización (Meyer y Allen, 1991).

De acuerdo a lo analizado, se puede decir que el compromiso es un lazo de identificación e involucramiento que el personal lleva a cabo con su organización en la

que este compromiso se ve realizada en la realización de los objetivos organizacionales. El compromiso que el colaborador asume a la organización se ve reflejada ya puede ser porque lo desea (afectivo), porque lo necesita (continuo) y porque sienten que deben hacerlo (normativo).

Por otra parte, concerniente a la actitud al cambio Rodríguez et al. (2018) definen la actitud frente al cambio como una evaluación que se hace al personal y que este factor de la actitud ante el cambio tiene a generar resultados psicológicos ya sea en un grado de desfavor o favor. Así mismo, Oseda et al. (2018) mencionan que las organizaciones deben ser flexibles y buscar estrategias mediante el aprendizaje colectivo para adecuarse ante las permutaciones que surgen en el contexto laboral. Aunque la incertidumbre a lo desconocido dependerá de la percepción o la actitud de cada personal. Por lo que es conveniente buscar estrategias que el personal se adapte a emplear instrucciones que resulten de un cambio (Elías 2009 citado en García et al. 2011). También se tiene en cuenta el comentario de Cernas et al. (2019) en donde mencionan que la actitud frente al cambio va a lado del personal ya que es este el quien puede generar el cambio siendo favorable para la entidad. Así mismo, Mohebi y Bailey (2020), afirman que el desarrollo de las actitudes se puede explicar mediante la teoría de la auto-percepción. Esta consiste en la capacidad de los individuos de percibirse a sí mismos; es decir supone la observación de uno mismo, e influye en la formación de las actitudes del individuo. Por ende, Arifin Kamarul (2020) presenta un aporte teórico al definir la variable actitud frente al cambio, considerándola como una tendencia psicológica de los empleados fundamentada en valoraciones positivas y negativas.

Por otra parte de acuerdo con Nguyen et al. (2019), el modelo de la acción razonada es una teoría que fundamente el desarrollo de las actitudes; en la cual se toma las decisiones basado en criterios racionales; es decir establece que la conducta es consecuencia de un proceso racional. Ajzen Izek (2020) menciona a la teoría de la acción planificada, para explicar las actitudes. Este modelo sostiene que, las conductas de las personas pueden ser predichas, basándose en tres factores. El primero se fundamenta en la naturaleza individual, el segundo factor se sustenta en la influencia de la sociedad y el tercer factor son las creencias de control.

De acuerdo a lo considerado se puede decir que la actitud frente al cambio es un sentimiento que influye en el comportamiento del personal reflejadas sobre las acciones o actividades que desarrolla causado por intermedio de los objetos o sujetos que tiene en el entorno. Según Rabelo et al. (2004) la actitud frente al cambio se mide en base a las tres siguientes actitudinales. Actitud de cinismo, viene hacer aquellas cogniciones que están vinculadas al sarcasmo y a la ironía, en esta actitud el personal suele fingir que está realmente conforme con los cambios establecidos, pero no pone en práctica para que sean realizados. Actitud de temores se refiere aquellos temores que el personal se enfrenta ante los métodos de cambio, ya sean temor a la perdida de situación y salario, así también a las nuevas facetas o modelos de trabajo que son ocasionados por la incertidumbre de cambios generando malos entendidos y presiones. Actitud de aceptación viene hacer aquellos beneficios que se ha dado en las permutaciones como la “oxigenación” de la identidad.

Adicionalmente, en relación a los variables elegidos se hace mención algunas investigaciones realizadas que corroboran dicho hallazgo, tal es el caso como: Oseda et al. (2018) en su estudio entre compromiso y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Los resultados afirmaron que el compromiso tiene un nivel regular del 68.10% y la actitud al cambio afirmo tener un nivel alto de 78.53%. Así mismo, de obtuvo una relación significativa alta de ($\rho=0,946$) ($p\text{-valor: } 0,000 < 0,10$) entre las variables estudiadas, finalizando que a mejor compromiso organizacional existe mejor actitud al cambio en el personal que trabaja en la universidad.

También se tiene la investigación de Fierro et al. (2018) gestión colaborativa y el compromiso organizacional en organizaciones públicas de México, obteniéndose como resultado que el compromiso influye en la gestión pública con un nivel de relación alta ($r=.579$), demostrando así que el compromiso prevé a la gestión pública, es decir cuando los empleados revelan afecto y afinidad hacia la empresa siendo parte de la contribución mediante intercambios sociales, su resultados eficientes incidirán en la gestión pública colaborativa, por consiguiente, se identificó que existe un efecto positivo entre las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo, normativo).

Ayala y Bustamante (2019) desarrollo un estudio compromiso y desempeño laboral de la empresa OPEMIP donde tuvo como objetivo ver si existe influencia directa entre dichas variables para lo cual, utilizo el método cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental transversal, utilizo como instrumento una muestra censal y uso el SPSS v22. El resultado obtenido fue de 0.520 de correlación entre dichas variables determinándose así el nivel de significancia positivo.

Uribe Guajardo (2007) también realizo su estudio de Actitud frente al cambio y el compromiso organizacional llevados a cabo en la región de Maule, donde llega a concluir que hay una relación positiva entre el normativo y la aceptación frente a los cambios paulatinos de ($r = 0,416$; $p < 0,01$). Así mismo se dio a conocer que hay una correlación negativa entre el afectivo y el cinismo ($r = -0,382$; $p < 0,01$).

2.1 Importancia del problema

El estudio presente es vital estudiarlo porque debido a los últimos cambios que el mundo viene experimentando (cambios tecnológicos, normativos, políticos y económicos) tanto en organizaciones públicas como privadas es preciso comprender los contextos que el personal potencializa su labor para alcanzar los objetivos organizacionales, logrando así un buen compromiso laboral frente a los cambios paulatinos en la organización.

Es por ello, tanto los directivos o gerentes de organizaciones tienen a conocimiento que una ventaja competitiva se logra mediante el talento humano ya que están bien identificados con los ideales de la organización; además de ser y contribuir con dilemas eficaces para la realización de los fines organizacionales. Esta investigación permitirá detectar las falencias de la organización, las necesidades de los colaboradores y poner a conocimiento que ayude a tomar medidas para un buen compromiso del trabajador con la entidad. Después de conocer los resultados los beneficiados serán el director y los colaboradores que en base a los estudios hallados reforzarán mejor sus actividades.

3. Metodología

Esta investigación está enfocada en un estudio básico según Sanca Tinta (2011) es la que busca aportar conocimientos de un tema específico sin salir de ella, el enfoque

utilizado es cuantitativo, según el autor mencionado se caracteriza por la recolección de datos usando una medición numérica y análisis estadístico.

El nivel de la investigación es descriptiva y correlacional, en cuanto al descriptivo Guevara et al. (2020) es la que se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando y correlacional en la que pretende medir el grado de relación entre las variables estudiadas.

Así mismo, el diseño de estudio es no experimental de corte transversal, no experimental según Sanca Tinta (2011) en donde se obtuvieron resultados sin la manipulación de variables. Transversal según Guevara et al. (2020) porque la información obtenida se tomó en un solo momento y en un lugar determinado.

3.1 Población

La población en palabras de Ventura León (2017) es un conjunto total de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar, mediante ello el estudio de investigación está ubicado en carretera Fernando Belaunde Terry Km 14, EEA EP-SM en donde en el periodo octubre 2020 fueron un total 85 colaboradores que prestaban servicio de forma presencial y remota ya que el mundo en ese entonces estaba siendo atacado por la pandemia de COVID-19.

3.2 Muestra

En comentarios del autor mencionado en párrafo anterior es entendida la muestra como un subconjunto de la población conformada por unidad de análisis. En ese sentido la muestra utilizada en el estudio es no probabilística por conveniencia de 85 colaboradores, según Kleeberg y Ramos (2009) el tipo de conveniencia es aquella que está constituida por elementos que voluntariamente acceden a ser observados.

Teniendo en cuenta los criterios de inclusión se consideró lo siguiente: personal administrativo y personal de campo. En cuanto al criterio de exclusión se consideró aquellos que usan el material incorrecto.

En donde el 78% pertenecen al género masculino y el 22% son de género femenino; así mismo, el 53% no tienen estudios superiores, el 18% son técnicos, el 11% son bachilleres, el 15% son licenciados y el 4% son magísteres.

3.3 Instrumento

Para analizar el CO en la EEA EP-SM, se utilizó la *Escala tridimensional de compromiso organizacional* de Meyer y Allen (1991) en su versión en español de (Cedeño y Pirela 2002), en donde se encontraron coeficientes de confiabilidad elevados y moderados para cada sub escala. Los índices de consistencia que obtuvo esta versión fue un Alfa de Cronbach de .82. el instrumento adaptado y traducido está constituido por 18 ítems y 3 dimensiones: afectivo, continuidad y normativo (Richard Alarcón, 2015).

Con respecto a la AFC se procedió a utilizar la *Escala de medición actitud hacia el cambio* Rabelo et al. (2004) en su versión de Saravia Vergara (2015), en las cuales se hallaron alto nivel de confiabilidad mayores a 85% para las tres dimensiones, a la vez, la aprobación o validación se realizó a través de especialistas: dos expertos en talento humano y una metodóloga. El cuestionario consta de 41 ítems y 3 dimensiones actitudinales: cinismo, temores y aceptación. Con respecto a los instrumentos, se utilizó la escala de Likert de 5 puntos: desde “totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo”, esto con el fin de facilitar la tabulación de los datos obtenidos.

3.4 Procedimiento

En primera instancia, como parte del proceso de investigación del comité de ética se procedió a presentar la solicitud de permiso al director de la EEA EP-SM quien accedió a lo solicitado. Con la aprobación, se dio inicio a la etapa de aplicación del instrumento al personal al cual antes de responder las encuestas se les recalco la confidencialidad del estudio, para el llenado de la encuesta se realizó dentro de la jornada laboral en un plazo mínimo de dos semanas haciéndoles mención que la encuesta se realiza de forma anónimo a fin de favorecer su participación. Así mismo, para mayor fiabilidad de los instrumentos se sometió a juicio de cuatro expertos en el tema quienes validaron las preguntas de cada uno de los instrumentos y determinaron que el contenido tiene coherencia, claridad, objetividad y metodología; es decir el instrumento puede ser aplicado en el estudio de investigación.

3.5 Procedimiento de análisis de datos

La información fue analizada mediante la data estadístico SPSS v.23. Para el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach que mide el CO se obtuvo un valor 0.849. Mientras que para la escala que mide la AFC el alfa de Cronbach es 0.858. En ambos instrumentos

se obtuvo un alfa de Cronbach elevado. Según la categorización de coeficiente que especifica de 0,8 – 1 elevada fiabilidad (Aldo et al. 2013)

Así mismo, para determinar el coeficiente de correlación adecuado se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (tabla 3) que según Romero Saldaña (2016) se utiliza para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal y cuando el tamaño muestral es mayor de 50, por lo tanto se evidenció que los datos presentaron una distribución no normal y el nivel de Sig fue menor a 0.05 por lo que se procedió a utilizar el coeficiente Rho Spearman.

En referencia a los grados de relación (tabla 4) se ha tomado en cuenta a Mondragón Barrera (2014) en donde comenta que hay ciertos parámetros para determinar el grado de relación, en base a ello se utilizaron lo siguiente: +0.11 a +0.50 correlación positiva media; +0.51 a +0.75 correlación positiva considerable.

Para el análisis de datos se utilizó el procedimiento estadístico rho de Spearman, cuya ecuación es la siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2-1)}$$

En base a esta fórmula se vio el nivel de relación entre CO y AFC en secuencia de la hipótesis planteada:

- Ho: No existe relación significativa entre CO y AFC en los colaboradores de la EEA EP-SM.

- H1: Existe relación significativa entre CO y AFC en los colaboradores de la EEA EP-SM.

Regla de decisión:

- Si el p valor es > 0,05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor es < 0,05 se rechaza la hipótesis nula, esto indica aceptar la hipótesis alterna.

Así mismo, se procedió a utilizar el método de regresión lineal múltiple, en donde se utiliza cuando la variable dependiente depende linealmente de cada una de las variables (Carrasquilla et al. 2016). La ecuación que describe el modelo de regresión lineal es:

$$\text{Actitud frente al cambio} = 1.34 + 0.12 * \text{afectivo} + 0.21 * \text{continuidad} + 0.16 * \text{normativo}$$

4. Resultados

Tabla 1

Análisis descriptivo de compromiso organizacional

	En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	%	f	%	f	%	f	%	f
Compromiso organizacional			26	22	66	56	8	7
Afectivo	33	28	44	37	24	20		
Continuidad					42	36	58	49
Normativo			29	25	71	60		

En la tabla 1 se puede observar el nivel de CO. En cuanto a esta variable el 66% de los colaboradores califican como de acuerdo seguido de un 8% como totalmente de acuerdo, y el 26% califican como Indiferente. Asimismo, con respecto a la dimensión afectivo se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel indiferente 44%, para la dimensión continuidad el mayor porcentaje se obtuvo en el nivel totalmente de acuerdo 58%, mientras que, para la dimensión normativo se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel de acuerdo 71%.

Tabla 2

Análisis descriptivo de actitud frente al cambio

	En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo	
	%	f	%	f	%	f
Actitud frente al cambio			79	67	21	18
Cinismo			89	76	11	9
Temores			25	21	75	64
Aceptación	2	2	98	83		

En la tabla 2 muestra el nivel de AFC. En cuanto a esta variable, el 79% se muestran indiferentes y el 21% están de acuerdo. Asimismo, con respecto a las dimensiones cinismo y aceptación se obtuvo mayores porcentajes en el nivel indiferente siendo respectivamente 89% y 98%; mientras que, para la dimensión temores se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel de acuerdo (75%).

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Compromiso organizacional	.365	85	.000
Afectivo	.221	85	.000
Continuidad	.379	85	.000
Normativo	.445	85	.000
Actitudes frente al cambio	.485	85	.000
Cinismo	.528	85	.000
Temores	.468	85	.000
Aceptación	.538	85	.000

En la tabla 3, se muestra la prueba de normalidad para las variables y dimensiones. Se obtuvo un p-valor menor que 0.05; el cual indica que las variables o dimensiones no presentan distribución normal. Por ello, se aplicará Rho de Spearman.

Tabla 4*Análisis de relación entre compromiso organizacional y actitud frente al cambio*

	AFC	C	T	A
CO	0.411**	0.244**	0.570**	0.239**
A		0.298**	0.408**	0.193**
C			0.558**	0.181**
N				0.070**

CO: compromiso organizacional; AFC: actitud frente al cambio; C: cinismo; T: temores; A: aceptación.

Mediante la tabla 4 se observa la existencia de correlaciones positivas medias según el análisis Rho de Spearman entre CO y AFC obteniendo un valor igual a 0.411 (p-valor < 0.05), seguido de CO y C con un valor de 0.244 (p-valor < 0.05) y CO y A obteniendo un valor 0.239 (p-valor < 0.05). También se obtuvo una correlación positiva considerable entre CO y T obteniendo un valor 0.570 (p-valor < 0.05). Por lo cual se procedió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

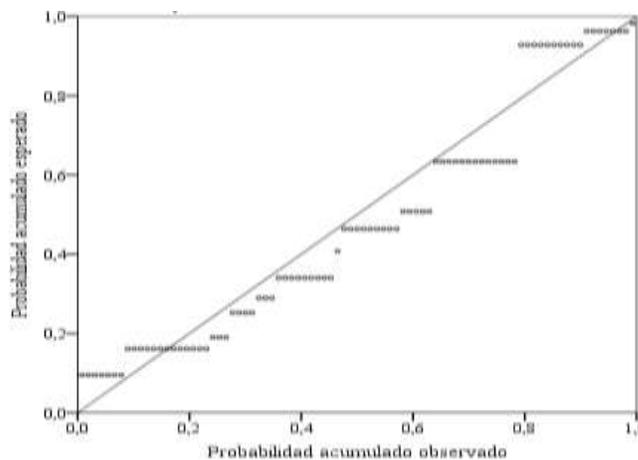
Tabla 5*Análisis de regresión lineal múltiple*

Modelo R ² =0.257	Coeficientes no estandarizados		Error estándar	Coeficientes estandarizados		
	B			Beta	t	p-valor
(Constante)	1.347		.424		3.179	.002
Afectivo	.116		.066	.212	1.770	.080
Continuidad	.208		.102	.251	2.028	.046
Normativo	.156		.094	.174	1.667	.099

En la tabla 5 se presenta el modelo de regresión lineal múltiple considerando como variable dependiente a la AFC y como variables independientes a las dimensiones del CO, las cuales son afectivo, continuidad y normativo. Las variables independientes explican el 25.7% de la variabilidad de la AFC. Se observa que la dimensión continuidad es el predictor más fuerte de la variable dependiente, debido a que presenta el mayor coeficiente estandarizado. Asimismo, los siguientes predictores en orden de importancia son afectivo y normativo.

Figura 1

Normalidad de los residuos



Asimismo, en la figura 1 se muestra el análisis de normalidad de los residuos. Se observa que los residuos se aproximan a la recta de la distribución normal.

Tabla 6

Multicolinealidad y autocorrelación de errores

Modelo	Estadísticas de colinealidad	Durbin-Watson
--------	------------------------------	---------------

	Tolerancia	VIF	
Afectivo	.641	1.560	
Continuidad	.599	1.671	0.47
Normativo	.843	1.187	

Por otro lado, en la tabla 6 se muestra el supuesto de multicolinealidad y autocorrelación de errores, el cual analiza la independencia de los residuos del modelo, encontrándose un coeficiente de Durbin-Watson de 0.47.

5. Discusión

Dicho estudio busco determinar si existe relación entre CO y AFC. Los resultados evidenciaron una correlación significativa positiva media ($Rho = 0.411$, $p = 0.000$) En ese sentido, el estudio de Oseda et al. (2018) Se determinó que existe una correlación directa muy fuerte entre compromiso organizacional y actitud frente al cambio debido a que los encuestados eran colaboradores que contaban con un grado de instrucción superior haciendo de esto que respondan de manera adecuada ante el compromiso y actitud frente al cambio, lo cual, este acontecimiento no se vio muy reflejado en nuestra investigación ya que nuestros participantes eran personal sin grado de instrucción en su gran mayoría.

En cuanto a la investigación de Fierro et al. (2018) Se llegó a la conclusión en donde el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública, en donde la relación se consideró alta debido a las diferencias existentes dado que en su estudio se contó con una muestra homogénea entre hombres y mujeres, así mismo, contaron con una participación menor del personal operativo, a su vez, se contó con mayor participación con grado de licenciatura. En relación a nuestra investigación los resultados obtenidos reflejan lo contrario. Sin embargo, existieron factores simultáneos como tiempo de servicio y edad que contribuyeron en mantener una relación entre dichas variables. A su vez, Ayala y Bustamante (2019) compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC. El resultado obtenido fue de 0.520 de correlación entre compromiso y desempeño laboral determinándose así el nivel de significancia positivo, esto se pudo dar debido a que los colaboradores en su mayoría son relativamente nuevos lo cual crea que el colaborador se considere motivado, satisfecho y comprometido con la entidad.

También se tiene en cuenta los aportes de Uribe Guajardo (2007) donde finaliza diciendo que las variables estudiadas si tienen una relación y además no se encuentran discrepancias considerables entre las organizaciones; y sugiere estrategias con el fin de optimizar las reacciones ante las permutas en relación a los grupos encontrados.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran la influencia que genera el compromiso organizacional con la actitud frente al cambio lo que conlleva a potencializar una buena productividad laboral. Para ello es preciso recalcar y dar énfasis en primera instancia el rol que cumple un buen ambiente laboral, dado a que el agradable clima permite a que el personal desarrolle sus funciones de manera eficiente y satisfactoria en relación a los objetivos de la organización. En segunda instancia, la motivación permite a que el colaborador se sienta identificado generando un mayor vinculo de deseo de pertenecía a la organización.

6. Conclusiones

En consecuencia, a los resultados obtenidos se procede aceptar la hipótesis alterna, según el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo un valor igual a 0.411 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Esto significa que, a mayor CO se espera una mayor AFC en los colaboradores.

Mediante resultados de análisis descriptivos se puede afirmar que el 66% se encuentra “de Acuerdo” con el compromiso que la empresa mantiene el vínculo con sus empleados, esto pudo acontecer debido a que los colaboradores cuentan con tiempo de servicio superiores a los 3 años por lo que la organización ha ido logrando que el personal se encuentre comprometido con los objetivos e ideales organizacionales.

Adicionalmente, frente a la dimensión afectivo los colaboradores calificaron como “indiferente” con un porcentaje de 44% dando a conocer que no sienten un vínculo de sentimiento, de apego, de amor hacia los objetivos, ideales, metas que cuenta la organización, es decir, en su gran mayoría, los colaboradores se sienten comprometidos por que lo necesitan y porque sienten que deben hacerlo.

En relación a la AFC, se manifiesta que el 77% se muestra “indiferente” esto pudo acontecer dado a que en su mayor porcentaje de participantes son empleados sin grado de instrucción superior por lo que hace temer mucho a la incertidumbre que generan los cambios paulatinos en esta organización.

Seguidamente, se evidenciaron frente a la dimensión de cinismo que el 89% calificaron como “indiferente”, así mismo la dimensión de aceptación con un 98% “indiferente” llegando a comprender que los colaboradores muestran una actitud de oposición y una actitud desfavorable ante los cambios presentados en la organización.

Referencias

- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324.
<http://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Aldana, R., Tafur, C., & Leal, G. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39, 13.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Aldo, R. et al. (2013). Validación de un instrumento para medir el nivel de conocimiento sobre depresión mayor en médicos de atención primaria en Chiclayo , Perú. *Rev Med Hered*, 36, 26–32.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v24n1/v24n1ao4.pdf>
- Antoniobaez, S. et al. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Scielo*, XL(1), 14–23.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Arifin, K. (2020). Factors Influencing Employee Attitudes Toward Organizational Change: Literature Review. *Atlantis Press*, 395(Acpch 2019), 188–191.
<http://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.039>
- Atencio, B., Otero, P., & Peñata, A. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50.
<http://doi.org/https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.03>
- Ayala, B., & Bustamante, S. (2019). “*Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018.*” Universidad Tecnológica del Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/2552>
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Scielo*, 16, 220–251.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf

- Carrasquilla, B., Chacón, R., & Núñez, K. (2016). Regresión lineal simple y múltiple : aplicación en la predicción de variables naturales relacionadas con el crecimiento microalgal Simple and multiple regression : application in the prediction of natural variables related to microalgae growing process. *Tecnología En Marcha*,. <http://doi.org/10.18845/tm.v29i8.2983>
- Cedeño, A., & Pirela, F. (2002). *Relación entre el compromiso Organizacional calidad de servicio en empresas en proceso de fusión*. Universidad Católica Andres Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8081.pdf>
- Cernas, O., Mercado, S., & Nava, R. (2019). Análisis multinivel de las actitudes que promueven y obstaculizan la apertura al cambio en negocios participantes en el buen fin. *Revista Universitaria Ruta*, 21, 10–24. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1177>
- Chiang, V., & Núñez, P. et al. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional : Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28, 90–100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Félix, V., & García, H. et al. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *CULCYT*, 15(66), 20_27. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Fierro, M., & Martínez, Á. et al. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI*, 7, 1–13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- García, R. M., Fernanda, R. M., & 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(46), 125–142. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67922583009.pdf>
- Gestión. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema->

105592-noticia/

Guevara, A., Verdesoto, A., & Castro, M. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.

[http://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](http://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Haroon, H., & Qahtani, M. (2020). Comments on “ Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia ” [Letter]. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*.

<http://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>

Hernández, B., & Ruiz, R. et al. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 1–27.

<http://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Kleeberg, H., & Ramos, R. (2009). Aplicación de las técnicas de muestreo en los negocios y la industria. *Ingeniería Industrial*, 27, 11–40.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337428493002C> mo

Le, Q., Nguyen, M., & Bui, V. et al. (2020). The Determinants of Management Information Systems Effectiveness in Small- and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 567–576.

<http://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.567>

López, B., & Dondero, C. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA*, 4(3), 184–192.

<http://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>

Máynez, G. (2016). Cultura y compromiso afectivo : ¿ influyen sobre la transferencia interna del conocimiento ? *Contaduría Y Administración*, 61(4), 666–681.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39546934005C> mo

Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.

<http://doi.org/10.1177/1534484315603612>

- Meyer, P., & Allen, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. Retrieved from https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Mohebi, L., & Bailey, F. (2020). Exploring Bem's self-perception theory in an educational context. *Encyclopaideia*, 24(58), 1–10.
<http://doi.org/10.6092/issn.1825-8670/9891>
- Mondragón, B. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98–104.
<file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Nguyen, Q., Hens, L., Macalister, C., Johnson, L., Lebel, B., & Tan, S. (2019). Theory of Reasoned Action as a Framework for Communicating Climate Risk : A Case Study of Schoolchildren in the Mekong Delta in Vietnam. *Sustainability*, 1–14.
<http://doi.org/10.3390/su10062019>
- Oseña, G., & Ramos, T. et al. (2018). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, 08(01), 99–104.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Peña, C., & Díaz, D. et al. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105.
<https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Rabelo, N., Ros, G., & Torres, P. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 20, 9–30.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996002>
- Ramírez, S., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *KOINONIA*, IV, 166–189.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263> Evaluación
- Richard, A. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail, Lima, 2014. *Revista de Investigación Universitaria*, 4, 51–

58.

file:///C:/Users/user/Downloads/667-Texto del artículo-853-1-10-20180524.pdf

Rodríguez, D., Carvajal, A., & Montenegro, B. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1–13.

<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>

Romero, S. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 3, 105–114.

///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-

PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf

Salgado, R., & Lería, D. et al. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105–134.

<http://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>

Sanca, T. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica*, 12, 621–624.

http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000900011&lng=es.

Saravia, V. (2015). Actitudes de cinismo , de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, 7(2015), 20–31.

file:///C:/Users/user/Downloads/70-Article Text-71-1-10-20170429 (4).pdf

Uribe, G. (2007). *Actitud frente al cambio y su relación con el compromiso organizacional de la region del Maule*. Universidad de Talca.

<http://dspace.otalca.cl/handle/1950/6462>

Ventura, L. (2017). ¿ Población o muestra ? : Una diferencia necesaria Population or sample ? A necessary difference, 43(3), 648–649.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>