



ACTITUD FRENTE AL CAMBIO Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ORGANIZACIONES DE LA REGION DEL MAULE

**M^a GABRIELA URIBE GUAJARDO
PSICÓLOGO MENCIÓN DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y
DE LAS ORGANIZACIONES**

RESUMEN

En el presente estudio se relaciona la actitud frente al cambio y los niveles de compromiso organizacional en sus componentes calculado, normativo y afectivo en una muestra de empleados de dos empresas, que presentan diferencias con el tipo y la intensidad de la innovación y cambio en los procesos organizacionales. Un segundo objetivo es comparar el compromiso organizacional y la actitud frente al cambio de ambas organizaciones. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) y la escala para medir actitud frente al cambio de Roveló, García y Ros (2004), los cuales fueron validados en la presente investigación. Los resultados muestran una relación positiva entre compromiso afectivo y aceptación frente al cambio ($r = 0,547$; $p < 0,01$). También existe una relación positiva entre compromiso normativo y aceptación frente a los cambios en ambas organizaciones ($r = 0,416$; $p < 0,01$). Se reporta una correlación negativa entre compromiso afectivo y cinismo frente a los cambios en los empleados de la organización A ($r = -0,382$; $p < 0,01$). En general no se encontraron diferencias considerables entre ambas empresas en relación a las medias presentadas. Finalmente se sugieren estrategias para mejorar las reacciones frente a los cambios en relación a los grupos encontrados. Palabras claves: Actitud frente al cambio, Cambio organizacional, Compromiso calculado, normativo, afectivo.

ABSTRACT

This research examines the relationships between organizational affective, continuance and normative commitment and attitude to change of employees who works in two companies A y B, and compare the all of variables in two groups. The companies have diferencies about the kind and level of organizacional changes processes. This study use a scale of attitudes toward organizacional change of Roveló, García y Ros (2004) and scale of organizacional commitment of Allen y Meyer (1990), both scales were validating. The analysis showed that attitudes of acceptance are positively correlated with affective commitment ($r = 0,547$; $p < 0,01$). In addition, attitudes of acceptance are positively correlated with normative commiment. ($r = 0,416$; $p < 0,01$). This sudy report a negative correlation between affective commitment and attitudes of cynicims. Results are very similar for both organizations. Finally, this research suggets an intervention strategy to guide and improve the change processes.

Key words: Attitudes toward organizacional change, Organizacional change, Affective, Normative and Continuance commitment.