

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ACTITUD AL CAMBIO EN LOS COLABORADORES DE UNA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ATLÁNTICO

Nombres y apellidos

Jessica Paola Sanjuan Florez

Código estudiantil: 2023121352298

Milena Silvana Soto Ferrari

Código estudiantil: 2023116253914

Lilibeth Vasquez Muñoz

Código estudiantil: 20062144863

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Magister en Gerencia del Talento Humano

Tutor(es):

Enohemit Olivero Vega

Carlos Acosta Villa

RESUMEN

En esta investigación se analizó los elementos de la cultura organizacional que tuvieron influencia en la actitud al cambio en los colaboradores en una Caja de compensación Familiar del departamento del Atlántico. El entorno profesional actual, caracterizado por tecnologías emergentes, mercados globalizados y cambios laborales, obliga a las organizaciones a gestionar no solo procesos y tecnología, sino también las actitudes de los empleados, quienes a menudo muestran resistencia al cambio. El estudio que respalda esta tesis es de tipo cuantitativo, no experimental, explicativo y transversal; el muestreo fue de tipo no probabilístico intencional o por juicio, entregándose 140 cuestionarios a los colaboradores del área educativa y servicios sociales de una caja de compensación del Atlántico. Los resultados de este estudio confirmaron que la colaboración, visión motivadora, apoyo a la innovación, y un enfoque en el cliente son factores de la cultura organizacional que influyen significativamente en la actitud de los empleados hacia el cambio. Se concluye que los elementos clave de la cultura organizacional,

como la coordinación efectiva, una visión clara, la innovación y el enfoque en el cliente, son fundamentales para fomentar una actitud positiva hacia el cambio. Reforzar estos aspectos mejora la disposición de los colaboradores y facilita una transición exitosa durante los procesos de cambio.

Palabras clave:

Cultura organizacional, actitud al cambio, misión, adaptabilidad, consistencia, involucramiento.

ABSTRACT

This research analyzed the elements of organizational culture that influenced employee's attitudes toward change in a Family Compensation Fund in the Atlántico department. The current professional environment, characterized by emerging technologies, globalized markets, and labor changes, forces organizations to manage not only processes and technology but also employee attitudes, who often show resistance to change. The study supporting this thesis is quantitative, non-experimental, explanatory, and cross-sectional; the sampling method was non-probabilistic, intentional, or judgmental, with 140 questionnaires distributed to employees in the educational and social services areas of a compensation fund in Atlántico. The results confirmed that collaboration, a motivating vision, support for innovation, and a customer focus are organizational culture factors that significantly influence employees' attitudes toward change. It is concluded that key elements of organizational culture, such as effective coordination, a clear vision, innovation, and a customer focus, are essential for fostering a positive attitude toward change. Strengthening these aspects improves employee's willingness and facilitates a successful transition during change processes.

Key Words:

Organizational culture, attitude to change, mission, adaptability, consistency, involvement.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. Cengage Learning Editores.

Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista colombiana de psicología*, (11), 9-24.

Ahmed, P.K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.

Alabart, Y. (2014). Modelo, metodología y herramientas para el diagnóstico de la Cultura Organizacional. Resultados de investigación. Ponencia presentada en el III Congreso Internacional Red Pilares llevado a cabo en Brasil.

Allameh, S. M., & Faghihi, A., (2012). Investigating the influence of employee attitude toward change and leadership style on change readiness by SEM (Case Study: Isfahan Municipality). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 215.

Barchini, G. (2006). Métodos "I + D" de la Informática. *Elsa Cientific*, 20.

Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global* (tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú).

Bonavia, T., Gasco, V., & Tomás D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21(4), 633-638.

Bulder, E. (2014). Individual attitude towards organisational change: the role of organisational change characteristics, social influence, and personality traits (tesis de maestría, Universidad de Tilburg, Países Bajos). Recuperado de <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=136204>

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. ISBN 10:9584103016; ISBN 13: 9789584103017. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Contreras, S. J. (2018). *La gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas*. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar>

Cordery, J., Sevastos, P., Mueller, W., & Parker, S. (1993). Correlates of employee attitudes toward functional flexibility. *Human Relations*, 46(6), 705-723.

Deery, S. J., Iverson, R. D., & Erwin, P. J. (1994). Predicting organizational and union commitment: The effect of industrial relations climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 581-597.

Decker, D., Wheeler, G. E., Johnson, J., & Parsons, R. J. (2001). Effect of organizational change on the individual employee. *The Health Care Manager*, 19(4), 1-12.

Del Canto, E., & Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 24-34.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.

Denison, D. R., & Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey*. Ann Arbor, MI: Denison Consulting.

Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world. *Advances in Global Leadership*, 3(2), 205-225.

Diez Patricio A. (2016) Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias, Artículo Revista de Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, España 2017 Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712021000200013

Duarte, H. M. (2020). Gestión del cambio organizacional. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe>

Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*, 35(1), 37-55

García, A., Álamo, F. y García-Barba, F. (2011, abril). Antecedentes de la resistencia al cambio: factores individuales y contextuales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 231- 246. DOI: 10.1016/j.cede.2011.02.007

García M., Rojas 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*, (1) 7, 2-1.

González-Rubio, D., & Quintanilla, K. (2017). Clima organizacional y disposición al cambio en una entidad sin ánimo de lucro (tesis de doctorado, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia)

Gordijn, L. G. (2015). The Relationships between Organisational Culture, Job Satisfaction and Readiness for Change. Recuperado de <https://thesis.eur.nl/pub/33370/Gordijn-Luca-419166.pdf>

Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations [1]. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.

Harris, L., & Ogonna, E. (1998). A three-perspective approach to understanding culture in retail organizations. *Personnel Review*, 27(2), 104 – 123. Recuperado de <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1108%2F00483489810369269>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana

Higuera, D. (2012). Interiorización de las manifestaciones culturales en los miembros de la organización. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 20(2), 127-142.

Hill, Charles. (2011). *Negocios Internacionales: competencia en el mercado global*. México: Mac Graw Hill.

Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.

Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.

Jafari, P., & Kalanaki, M. (2012). Relationship between the dimensions of learning organization and readiness-to-change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5811-5815.

Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: The construct, research propositions, and managerial implications. *Journal of Marketing*, 57(3), 53–70. <https://doi.org/10.1177/002224299305700305>

Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Innovation for productivity in the American corporation*. Simon & Schuster.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness.

Kilmann, R. H., Saxton, M. J., & Serpa, R. (1985). Gaining control of the corporate culture. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554.

Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Montealegre González, J.V. & Calderón Hernández, G. (2007). Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional: Estudio de caso en medianas y grandes empresas de confecciones de Ibagué. *Innovar* 17(29), 49-70

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1994). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 12, 157-200.

Pacheco Lenti, A. V. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. (2023). *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 31-44.

Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783–794. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707722>

Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development and transformation. In M. D. Dunette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 719–822). Consulting Psychologists Press.

Quirant, A. y Ortega, A. (2006, octubre-diciembre). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de empresa*, 1(18), 50-62.

Rafferty, A. E., & Jimmieson, N. L. (2017). Managing change in public sector organizations: The role of transformational leadership, organizational justice, and work empowerment. *Public Management Review*, 19(5), 667-685.

Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 161-179. <https://doi.org/10.1108/01437730410521831>

Robbins S. (2009) Comportamiento Organizacional (Décimo tercera edición, Pearson Educación de Mexico de C.V., Mexico 2009)

Rojas, C., Pacheco, C., Niebles, L., Hernandez, H., Niebles, W. (2020). Cultura organizacional y estrategias para el manejo del cambio en PYMES de la costa caribe colombiana.

Rubiano, M. G., Rojas, M. F., & 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(1), 125-142.

Ruiz Ulloa, B. C. R., & Adams, S. G. (2004). Attitude toward teamwork and effective teaming. *Team Performance Management: An International Journal*, 10(7/8), 145-151. doi: 10.1108/13527590410569869

Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, A., C., & González, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105- 134. doi: 10.18800/psico.201801.004

Sawitri, H. S. R., & Wahyuni, S. (2018). Readiness to change in the public sector. *International Journal of Business & Society*, 19(1), 259-267.

Schein (1988) Schein, E. (1985). La cultura empresarial y el liderazgo. Bogotá: Legis.

Thorngate, W. (2002). Organizational Culture: Mapping the Terrain by Joanne, Martin. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 4, 217-221.

Ubillos, S., Mayordomo, S., & Paez, D. (2004). Actitudes, definición y medición. Componentes de la actitud. Modelo de acción razonada y acción planificada. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos, & E. M. Zubieta (Coords.), *Psicología social, cultura y educación* (pp. 301-326). Madrid: Pearson.

Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88-110. doi: 10.1108/02683940410526082

Villaruel, L. E. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la actitud al cambio organizacional docente en una institución educativa, Santa Elena, 2017 (tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40916>

Visagie, C. M. (2010). The Relationship between Employee Attitudes towards Planned Organisational Change and Organisational Commitment: An Investigation of a Selected Case within the South African Telecommunications Industry (Tesis de doctorado, Cape Peninsula University of Technology, Ciudad del Cabo, Sudáfrica). Recuperado de <http://etd.cput.ac.za/handle/20.500.11838/952>

Walinga, J. (2008). Toward a theory of change readiness: The roles of appraisal, focus, and perceived control. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(3), 315-347.

Wieland, J., & Zalvidea, M. C. (2015). El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional (tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú).

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567-592. doi: 10.1108/00483480010296401