

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio  
organizacional en trabajadores del campamento  
Guaynuma - Chimbote 2021**

William Davis Astola Zamora

Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Psicología

Lima, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**A** : Dra. Eliana Mory Arciniega  
Decano de la Facultad de Humanidades

**DE** : Mg. Masha Isabel Gálvez Vigo  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 15 de Octubre de 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del Campamento Guaynuma – Chimbote 2021", perteneciente al estudiante William Davis Astola Zamora , de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 16 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 40) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



---

Asesor de tesis

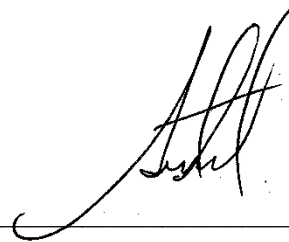
## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, William Davis Astola Zamora, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 43837674, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma – Chimbote 2021", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

18 de setiembre de 2023.



---

William Davis Astola Zamora

DNI. No. 43837674

# Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

1 %

10

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Fuente de Internet

<1 %

11

[repositorio.unjbg.edu.pe](http://repositorio.unjbg.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

12

[repositorio.upeu.edu.pe:8080](http://repositorio.upeu.edu.pe:8080)

Fuente de Internet

<1 %

13

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

<1 %

14

[repositorio.continental.edu.pe](http://repositorio.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

16

[revistas.up.edu.pe](http://revistas.up.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

17

[publicaciones.usanpedro.edu.pe](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

18

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

<1 %

19

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

20

[revistas.userena.cl](http://revistas.userena.cl)

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres e hijos, ya que con el apoyo constante de ellos pude lograr mis objetivos.

A Doris, William, Fabrizio y André.



## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Continental, por brindarnos las herramientas y recursos para nuestro crecimiento profesional.

A mi asesora Masha Gálvez Vigo por su paciencia, sugerencias y entrega, para la culminación satisfactoria de esta investigación.

A los trabajadores del campamento Guaynuma por su colaboración y apoyo en la realización de esta investigación.

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
Capítulo I: Planteamiento del Estudio.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas Específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos.....	15
1.4. Justificación e importancia.....	16
1.4.1. Justificación.....	16
1.4.2. Importancia.....	17
Capítulo II: Marco Teórico.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Internacionales.....	19

2.1.2. Nacionales .....	22
2.2. Bases Teóricas .....	25
2.2.1. Calidad de Vida Laboral .....	25
2.2.2. Actitud Ante del cambio Organizacional .....	31
2.3. Definición de Términos Básicos .....	41
Capítulo III: Hipótesis y Variables .....	43
3.1. Hipótesis .....	43
3.1.1. Hipótesis General.....	43
3.1.2. Hipótesis Específicas .....	43
3.2. Identificación de Variables.....	44
Variable 1: Calidad de Vida Laboral .....	44
Variable 2: Actitud Ante el Cambio Organizacional.....	44
3.3. Operacionalización de variables.....	44
Capítulo IV: Metodología .....	47
4.1. Método, Tipo y Nivel de la Investigación .....	47
4.1.1. Método.....	47
4.1.2. Tipo.....	47
4.1.3. Nivel.....	47
4.2. Diseño de la Investigación.....	48
4.3. Población y Muestra.....	48
4.3.1. Población .....	48

4.3.2. Muestra.....	49
4.4. Técnicas de Recolección de Datos .....	55
4.4.1. Técnica .....	55
4.4.2. Instrumentos .....	56
4.5. Técnicas de Análisis de Datos.....	61
Capítulo V: Resultados.....	62
5.1. Resultados y análisis.....	62
5.1.1. Datos generales.....	62
5.2. Discusión de resultados .....	71
Referencias Bibliográficas .....	77
Bibliografía .....	77
Apéndices .....	81

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de calidad de vida laboral.....	45
Tabla 2 Operacionalización de actitud ante el cambio organizacional.....	46
Tabla 3 Distribución de frecuencia según edad.....	51
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la muestra, según sexo.....	52
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de la muestra, según grado de estudios.....	53
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la muestra, tiempo de permanencia en la empresa..	54
Tabla 7 Estadísticos descriptivos de las variables.....	55
Tabla 8 Análisis de normalidad de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	62
Tabla 9 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y actitud al cambio .....	63
Tabla 10 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud al cinismo.....	64
Tabla 11 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de temores.....	64
Tabla 12 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de aceptación .....	65
Tabla 13 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y actitud al cambio .....	66
Tabla 14 Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud al cinismo.....	67

## Índice de Figuras

Figura 1 Distribución de frecuencia según edad.....	51
Figura 2 Frecuencia y porcentaje de la muestra, según sexo.....	52
Figura 3 Frecuencia y porcentaje de la muestra, según grado de estudios .....	53
Figura 4 Frecuencia y porcentaje de la muestra, tiempo de permanencia en la empresa...54	

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma. **Materiales y métodos:** se utilizó dos instrumentos de medición para las variables calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional de Easton y Van Laar (2012) y Rabelo (2004), respectivamente; los cuales fueron aplicados mediante formulario virtual. De enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 141 trabajadores. **Resultados:** se observó que existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) e intensidad débil (.402) entre la calidad de vida laboral y la actitud frente al cambio en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021). Del mismo modo, existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.289) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud al cinismo, también existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.467) entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de temores ante el cambio organizacional y, por último, se evidenció que existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.341) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**Palabras claves:** actitud, adaptación, calidad de vida laboral, cambio, organización, procesos, resistencia al cambio.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the quality of working life and the attitude towards organizational change in workers of the Guaynuma camp. **Materials and methods:** Two measurement instruments were used for the variable's quality of work life and attitude towards organizational change, by the authors Easton and Van Laar (2012) and Rabelo (2004) respectively. Which were applied through a virtual form. With a quantitative approach, the sample consisted of 141 workers. **Results:** It was observed that there is a direct significant correlation ( $p < .01$ ) and weak intensity (.402) between the quality of working life and the attitude towards change in workers of the Guaynuma, Chimbote (2021) camp. In the same way, there is a significant correlation direct ( $p < .01$ ) of weak intensity (.289) between the quality of work life and the attitude factor towards cynicism, there is also a direct significant correlation ( $p < .01$ ) of weak intensity (.467) between the quality of work life and the attitude factor of fears before organizational change and finally it was evidenced that there is a direct significant correlation ( $p < .01$ ) of weak intensity (.341) between the quality of work life and the attitude factor of acceptance, before the organizational change in workers of the Guaynuma, Chimbote (2021) camp.

**Keywords:** attitude, adaptation, quality of work life, change, organization, processes, resistance to change.



## INTRODUCCIÓN

Se define el término de calidad de vida en el ámbito laboral o trabajo a aquellas condicionantes físicas, sociales y emocionales de las personas en su centro de trabajo; es de conocimiento que con los años la calidad de vida ha tomado mayor importancia para las organizaciones que buscan apostar por brindar condiciones laborales más óptimas, equilibrando su vida personal con lo laboral. Los cambios en las organizaciones sobre todo esto y otros factores afectan todo el entorno, el personal que los conforma es parte fundamental, la actitud que toman ante el tipo de cambio originado será diferente, si es planificado o imprevisto, además de que cada individuo es diferente, todas esas perspectivas se deben alinear con los de la organización para lograr los resultados requeridos.

La presente investigación posee congruencia de tipo teórico, debido a que existen escasas investigaciones que relacionan ambas variables, por tanto; este será un referente importante y facilitará como base para otros estudios. Así mismo, los resultados obtenidos en esta investigación servirán como información concisa para la empresa en desarrollar estrategias para mejorar la calidad laboral de su personal. Por tanto, el presente estudio de investigación se enfocará en el estudio de una población de trabajadores del campamento Guaynuma, con el propósito de dar a conocer la relación entre calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional.

Este estudio se encuentra dividido en cinco capítulos los cuales se detallan a continuación. Asimismo, en el primer capítulo se abarcará el planteamiento del problema, partiendo de la realidad problemática y los objetivos, así como la justificación e importancia de dicho estudio. Además, en el segundo capítulo del presente estudio responde al marco teórico, en el cual se presenta los antecedentes internacionales y nacionales más relevantes, las bases teóricas partiendo de la definición, características y tipos de la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional, así también la definición de términos.

A su vez, en el tercer capítulo se detallarán las hipótesis y las variables de estudio, su definición conceptual y operacional. Mientras que en el cuarto capítulo se abarcará la metodología que se utilizará, además se expondrá el nivel, el tipo y el diseño del proyecto de investigación; así también, la población, la muestra, las técnicas, los instrumentos y el procesamiento y análisis de datos.

Finalmente, en el último capítulo se presentarán los resultados de ambas variables de estudio, verificando si existe relación entre ellas o sus respectivas dimensiones; y se expondrán también las discusiones y las recomendaciones.

## Capítulo I: Planteamiento del Estudio

### 1.1. Planteamiento del Problema

La pesca tiene un rol fundamental e importante la generación de dinero del país. Para el 2020, según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación a nivel mundial, el mayor número de trabajadores de pesca se encuentra en el continente asiático, el cual posee un 85 % del total mundial. Asimismo, la proporción de mujeres consideradas en la fuerza laboral es 15 % aproximadamente, y son ellas quienes mediante su labor desempeñan un papel crucial en el proceso de la cadena de valor de la pesca, proporcionando mano de obra. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2020).

Mientras que América Latina posee tres de los grandes ecosistemas marinos del mundo, los cuales se encuentran en las costas del sur de la región, entre los países de Chile, Perú y Ecuador, el cual aporta casi el 20 % del total de pesca de captura mundial (FAO, 2013).

En el Perú, considerando el contexto actual de emergencia sanitaria por COVID-19, las actividades en comparación del año anterior reflejaron una menor producción, ello a razón de un menor desembarque de productos pesqueros, según la Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos (OGEIEE, 2021).

En ese sentido, los trabajadores del sector pesquero sufren presiones psicológicas hacia la productividad, lo cual afecta para desarrollar una buena calidad en lo que se refiere a vida laboral; ya que las personas han continuado laborando, debido a que pertenecen a un servicio esencial como es la producción y distribución de productos alimenticios. Estas presiones se han traducido en el incremento de horas de trabajo o la eliminación de horarios. Además, los trabajadores pueden sentir que al no responder a las presiones hacia la productividad afectan su imagen o ponen en riesgo su empleo, ya que se entiende que, ante el incremento del desempleo, otras personas puedan desarrollar sus actividades en igual condiciones laborales o en

condiciones de trabajo de inferior calidad, inclusive y se obtuvo ingresos menores (Alcover, 2020).

Asimismo, la calidad de vida laboral en una organización evalúa muchos aspectos del trabajo, del ambiente y las personas que la conforman. La calidad de vida laboral es un constructo que se relaciona con la propia intención de la participación para tomar decisiones, las condiciones laborales seguras y saludables, el desarrollo profesional, personal, familiar y social, las relaciones interpersonales positivas, el bienestar físico y psicológico del trabajador, la seguridad laboral, trabajo creativo, estable y adecuada remuneración, entre otros aspectos (Patlán, 2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), para intentar ejemplificar de la variable estudiada se presenta el siguiente caso:

En Colombia, la evidencia relativa a 80 lugares de trabajo en donde se ubicaron a más de 250 colaboradores se comprobó que en general los costos se elevan cuando no existen buenas prácticas de medidas de conciliación. Por ello, las personas que dirigen las empresas tomaron en cuenta el factor que los colaboradores se favorecían y trabajan mucho más si estos tienen un apoyo de la empleadora y que las políticas o condiciones laborales sean mejores. Desde otro punto de vista hay que tener cuenta que estas medidas acarrearán también otras como, por ejemplo: falta de compromiso (62 %); dificultades para la contratación de empleados claves (60 %); estrés (50 %) y ausentismo (48 %). Ahora, pese a ello, un 60 % de las empresas carecía de toda medida (Pag. 109)

Por otra parte, García & Forero (2016) indican lo siguiente: “En el pasado, el cambio organizacional se ha centrado en los aspectos estructurales de las organizaciones, y han dejado de lado la realidad de que el cambio no sucede sin que los individuos cambien su forma de pensar, creencias y comportamientos” (p. 22).

En este sentido, Chiavenato (2004) indica que, para realizar un variación dentro de una organización, primero se debe cambiar la mentalidad de los trabajadores y disponer las medidas necesarias para realizar el cambio en los trabajadores. De tal manera, es indispensable preparar y adecuar el ambiente psicológico de la organización para que sea propicio al cambio, para lo cual, la gerencia mantendrá un rol fundamental sobre las transformaciones que se puedan gestar en lo subsiguiente en el ambiente laboral.

Para el ámbito de nuestro país, la calidad de la vida desde el punto de vista empresarial no es tomada en cuenta en todas sus dimensiones, lo cual se evidencia a razón de tener una no tan nutrida vida de literatura, y es que asimismo existen pocas investigaciones realizadas de la variable presentada a continuación, sin embargo la variable de actitud en el cambio que se da de forma empresarial tienen también el objetivo de propiciar una mejor calidad de vida y se desea compartir con todos los demás esta etapa de crecimiento laboral, siendo los objetivos trazados en los trabajadores la meta para cumplir cuando se evitan estos problemas.

En tal sentido, según lo indicado anteriormente, es normal observar algunos empresarios que no consideran lo esencial que es tener una calidad de vida adecuadas y la actitud ante el cambio necesario que se dará con el paso de los años, como aspectos a evaluar con intenciones de mejora.

Tal es el caso de los trabajadores del campamento Guaynuma, situado en la hermosa región de Chimbote ubicada en la provincia de Áncash. A dichos trabajadores se le establece las funciones de recolección y procesamiento de productos alimenticios pesqueros, como conchas de abanico, desde la recolección, siembra, alimentación y cosecha para su procesamiento y comercialización. Por ello, se considera que es necesario que las empresas velen por el bienestar de sus trabajadores en distintos aspectos laborales, profesionales y personales.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?
- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?
- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación entre la calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)
- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)

#### **1.4. Justificación e Importancia**

##### **1.4.1. Justificación**

###### **Justificación teórica**

Al respecto del constructo establecido como *vida laboral*, este es un término bastante extenso y diverso establecido a la variedad de situaciones que están directamente relacionadas en el entorno de labores; del mismo modo es difuso y ambiguo en respuesta a las distintas formas, teoremas y realidades en las cuales se aborda el estudio. Ante ello, la investigación presentada contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica de los constructos en cuanto a vida laboral se refiere

El presente estudio es importante porque posee congruencia de tipo teórico, debido que existen escasas investigaciones a nivel nacional que relacionan calidad de la *vida laboral* y el constructo de la *actitud ante un cambio diferencial organizacional*, por lo tanto, la presente investigación contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica para ambas variables de estudio; considerando también que pueda servir como un referente importante, el cual servirá como base para otros estudios de investigación aplicados en otros entornos.

###### **Justificación práctica**

El presente estudio contribuirá con información práctica para las empresas que deseen garantizar de forma adecuado un desarrollo de calidad de vida en el ámbito laboral y el proceso

de un cambio organizacional, puedan desarrollar e implementar de manera oportuna estrategias que mejoren la vida laboral y su calidad intrínseca.

Del mismo modo, la información que se obtenga del presente estudio de investigación sobre la forma orientada en la actitud que se genera durante una crisis o cambio en la organización permitirá a las empresas que consideren las distintas actitudes ante el cambio organizacional y puedan tomar mejores decisiones respecto del impacto en los trabajadores, según los cambios que sean planteados.

### **Justificación social**

El estudio de investigación se justifica a nivel social, ya que, al ejecutar el estudio se intenta mejorar el enfoque de la calidad laboral de la vida en tanto las actitudes ante dicho cambio en la organización que manifiesten a los colaboradores del campamento Guaynuma a través de la ejecución y desarrollo de programas, charlas de prevención e intervención y talleres, de acuerdo con el problema psicosocial existente. Asimismo, los beneficiados del presente estudio serán los trabajadores de dicho campamento, ya que en estos trabajadores se orienta el problema de una calidad de vida adecuada en lo laboral y actitud ante las formas nuevas o cambios del enfoque de la organización.

#### **1.4.2. Importancia**

Jiménez (1999) ha afirmado lo siguiente:

Al respecto del concepto de administración esto se da a partir de la adaptación en la cual muchas organizaciones se basaron para luchar con las alteraciones de los resultados o interacción con lo externo en la cual realizan sus tareas o labores cotidianas, al llegar a la organización con herramientas que puede ayudar en la agilización de los procesos se debe tomar en cuenta la mejor manera de introducirlos para que no genere disturbios o inseguridad en el personal, además se debe tener en cuenta cuales son las necesidades



propias del área para poder tomar decisiones que puedan afectar directamente en la gestión ya sea a largo, corto y mediano plazo. El punto en dicho concepto es la adaptación respondiendo a las mejoras en donde una organización busca lo óptimo para desarrollar las labores allí. (p. 93)

En tal sentido, es importante conocer de cerca la calidad de vida laboral del capital humano en las organizaciones, la manera en que estas han ido asumiendo los cambios; especialmente en el sector pesquero, en los trabajadores, su bienestar físico, emocional y social.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

Luego de la búsqueda de literatura, se encontraron diversos estudios que abordan el estudio de la variable calidad de vida laboral y su relación con otras variables de estudio en distintos entornos laborales; del mismo modo se encontraron estudios sobre la relación entre la actitud ante el cambio organizacional y otras variables. Sin embargo, no se encontraron estudios específicos que relacionen ambas variables y que estas a su vez hayan sido aplicadas en lugares donde se desarrolla el comercio pesquero. En tanto, hay evidencias de estudios en donde las variables o tema continuación: involucran el tema presente.

#### 2.1.1. Internacionales

Cernas et. al. (2019) publicaron un artículo en la revista universitaria *Ruta* de la Universidad de la Serena (Chile) sobre “Un análisis que incluía las actitudes que se forman a partir de la obstaculización de un cambio de negocio en el buen fin”. El método de estudio fue de tipo correlacional con diseño exploratorio y no experimental y siendo corte de tipo transversal; la denominada población de la investigación fue compuesta en 108 trabajadores con 36 negocios de venta de artículos diversos, conformados por varones y mujeres, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra. Los instrumentos utilizados fueron los siguientes: la Escala Apertura al Cambio de Guízar (2013) y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional de Rabelo et al. (2004). En los resultados generales se hallaron que existe una correlación significativa entre las formas positivas que se dan en favorables y de resistencia al cambio frente a la apertura al cambio.

Mientras que Salazar (2018) presentó un artículo en la *Revista Científica Signos* de Bogotá titulado “La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización”

de la Universidad de Guadalajara. El estudio se realizó de forma descriptiva con un enfoque correlacional y el diseño a utilizar fue no experimental siendo el corte transversal que lo define, compuesta por 1255 trabajadores voluntarios, de diversas industrias en Jalisco. Se dividió todo en empresas de 226 campesinos, 324 en cuanto a la manufactura, 190 para cuidadores de la salud desde el enfoque de la enfermería, 200 médicos orientados a la familiar y 268 docentes que cubran una necesidad académica universitaria, de los cuales se trabajó con el 100 % de la población como muestra; se realizó la recolección de datos y se usó la escala reducida de 8 ítems de apoyo organizacional percibido de Eisenberger Fasolo y Davis-Lamastro (1990) y la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo de Easton & Van Laar (2012). Asimismo, en los resultados generales se hallaron que existe una correlación significativa entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida laboral. Además, encontraron que existe una correlación significativa entre las dimensiones, apoyo organizacional percibido y satisfacción con el trabajo ( $r = 0.84$ ), de la misma manera la variable compromiso laboral en su dimensión en donde la calidad de vida está gestionada o cerca del trabajo y con la dimensión de coherencia siendo la correlación no solo la significativa sino aplicable, tanto que el estrés laboral está directamente relacionado con el control del trabajo. Se concluye que las formas de trabajo en donde se apoya la organización se perciben que, dentro de las prácticas de recursos humanos, del mismo modo que los estos de la forma en cómo se ven con mayor agrado las cosas de los trabajadores dentro de la participación en un programa de intervención el cual se basa la forma como se autosugestionan las personas, pero la psicología positiva y el desarrollo del bien común siendo aun este conceptualizado, dicha forma es esencial para la organización

A su vez, Salgado et. al. (2018) publicaron un artículo en la *Revista de Psicología* de la universidad de Atacama-Chile sobre la “Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros”. En cuanto al estudio se realizó un método que fue descriptivo y se relacionaba con lo correlacional siendo su diseño no experimental y corte transversal, por lo cual

la población se conformó 251 trabajadores conformados por varones y mujeres, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra; los instrumentos utilizados fueron los siguientes: una escala o prueba en donde el cambio organizacional es medido mediante escala de Likert, en la cual se menciona a Rabelo et al. (2004) y la Escala de Resistencia al Cambio de García (2005). En los resultados generales se hallaron que existe una correlación negativa entre las puntuaciones totales de las escalas de actitud ante el cambio y resistencia al cambio organizacional.

A su turno, García & Forero, (2016) publicaron un artículo en la *Revista Universitaria Acta Colombiana de Psicología* de la Universidad Católica de Colombia, sobre la “Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia”. El método de investigación fue correlacional de diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo compuesta por 101 funcionarios de empresas del rubro de ventas, conformados por varones y mujeres, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra; los instrumentos utilizados fueron los siguientes: En el cuestionario que mide el cambio de García y Forero (2010) y la Escala de Calidad de Vida de Gómez-Rada (2011). En los resultados hallaron que por lo general las variables o llamadas constructos se correlacionan o juntan con las variables del instrumento que busca la calidad laboral.

Mientras que Rodríguez (2014) presentó una tesis de licenciatura: “Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral” de la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación tuvo como método el ser correlacional, no experimental para su diseño y de corte transversal; el estudio estuvo compuesto por una población de 104 trabajadores del sector privado del rubro de servicios a los cuales se les aplicó un instrumento de medición de Gutiérrez (2002) para medir el estrés laboral y la escala de calidad de vida en el trabajo de Patlán (2013) para medir la calidad de vida en el trabajo. En los resultados generales se hallaron que existe una relación

estadísticamente significativa entre los 8 factores de estrés apoyo y salud mental con los 17 factores de la calidad en el trabajo.

### **2.1.2. Nacionales**

Terán & Pezo (2021) presentaron una tesis de licenciatura titulada “Compromiso organizacional y su relación con la actitud frente al cambio en los colaboradores de la estación experimental agraria El Porvenir-San Martín” de la Universidad Peruana Unión. La investigación tuvo como método el ser descriptivo y un sentido correlacional siendo en tal forma no experimental para su diseño y de corte transversal, Además, el estudio estuvo compuesto por una población de 85 colaboradores que prestaban servicio de forma presencial y remota, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra; los instrumentos utilizados fueron los siguientes: la escala tridimensional de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1991) y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional de Rabelo et. al. (2004). En los resultados generales se hallaron que existe una correlación positiva entre compromiso organizacional y las dimensiones de actitud frente al cambio (0.411,  $p < 0.05$ ). Tales correlaciones positivas medias según el análisis Rho de Spearman entre compromiso organizacional (CO) y las dimensiones de actitud ante el cambio organizacional, son CO y actitud de cinismo ante el cambio (0.244,  $p < 0.05$ ) y CO y actitud de aceptación ante el cambio (0.239,  $p < 0.05$ ). También, obtuvo una correlación positiva considerable entre CO y actitud de temor ante el cambio (0.570,  $p < 0.05$ ). Se concluye que a mayor compromiso organizacional se espera una mayor actitud frente al cambio en los colaboradores.

Por su parte, Díaz (2020) presentó una tesis de licenciatura, la cual correlacionaba la calidad de vida laboral y la variable de compromiso organizacional. Dicho estudio fue realizado en Pachacamac, teniendo como población a los trabajadores de una empresa de construcción civil. Además, para el presente estudio se realizó uno descriptivo correlacional y basado en el diseño no experimental considerando un corte transversal; los participantes considerados como

población fue una cantidad de 97 colaboradores de una empresa de construcción civil, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra; para evaluar y medir las variables se utilizó un cuestionario el cual fue establecido con la Escala de Calidad de Vida Laboral de Easton & Van Laar (2012) y un instrumento establecido para medir el compromiso organizacional, dicho modelo posee 3 factores de compromiso (TCM)-según Meyer & Allen (2004). Se concluyó que al correlacionar estas variables y con sus dimensiones se estableció que existe un coeficiente de correlación de sig.:= ,591, siendo de esta forma la conclusión que a cuanto mejor sea la calidad de vida basado en lo laboral, existirá índices mayores en donde se evidencia el compromiso organizacional de los colaboradores

A su vez, Aponte (2018) presentó una tesis de licenciatura: “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa logística de Callao, 2018” de la Universidad César Vallejo. El presente estudio se realizó uno descriptivo correlacional y basado en el diseño no experimental considerando un corte transversal; el total de participantes considerados como población estuvo compuesta por 415 colaborados conformadas por varones y mujeres, de la cual se obtuvo la muestra de 135 colaboradores. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron los siguientes: el Inventario de Burnout de Maslach de los autores Maslach & Jackson (1996) y además un cuestionario que mide la calidad de vida laboral de Easton & Van Laar (2012). En los resultados hallaron que se resaltó la correlación no directa y que además es muy coherente basado en la teoría de las dimensiones del síndrome del burnout y las dimensiones de calidad de vida, tales como los siguientes: interrelación trabajo-hogar y agotamiento emocional (-,470), interrelación trabajo-hogar y eficacia profesional (-,164), interrelación trabajo-hogar y cinismo (-,333), bienestar general y agotamiento emocional (- ,415), bienestar general y eficacia profesional (- ,241), bienestar general y cinismo (- ,217), trabajo y agotamiento emocional (- ,243), trabajo y eficacia profesional (- ,342), trabajo y cinismo (- ,190), satisfacción profesional y agotamiento emocional (- ,429), satisfacción profesional y eficacia

profesional (- ,114), satisfacción profesional y cinismo (- ,311), y la dimensiones control en el trabajo y agotamiento emocional (- ,438), control en el trabajo y eficacia profesional (- ,067), control en el trabajo y cinismo (- ,344). Se concluye que a mayores signos o síntomas del síndrome de burnout, en sus dimensiones, disminuirá la calidad de vida en cuanto a lo laboral se refiere.

A su turno, More (2017) presentó una tesis de licenciatura: “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017” de la Universidad César Vallejo. El método de investigación fue descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo compuesta por 819 colaboradores conformadas por varones y mujeres, de la cual se obtuvo la muestra de 262 colaboradores. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron los siguientes: la Escala de Calidad de Vida Laboral de Easton & Van Laar (2012) y la Escala de Motivación Laboral de Steers & Braunstein (1976). En los resultados hallaron que no existe correlación entre las dimensiones de calidad de vida y la motivación dado que los valores son menores a ( $p < ,05$ ); las dimensiones obtuvieron valores de: interrelación trabajo-hogar (-,046), bienestar general (,013), trabajo y satisfacción profesional (- ,041), condiciones laborales (-,044) y control en el trabajo (- ,018). Con lo cual se afirma que no existe una correlación como se menciona en la teoría acerca de la calidad de vida y la motivación que esta puede representar en ella, en síntesis las variables mencionadas son independientes al relacionarse entre sí.

Por su parte, Chávez et. al. (2016) presentaron una tesis de maestría: “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios” de la Universidad del Pacífico. En tal sentido, la metodología de la tesis fue considerando el tipo descriptivo y correlacional, así como un diseño de corte transversal siendo no experimental lo que lo caracteriza principalmente; la población estuvo compuesta por 219 colaboradores de una organización dedicada a brindar servicios conformadas por varones y

mujeres, de la cual se trabajó con el 100 % de la población como muestra. Los instrumentos utilizados fueron los siguientes: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) forma 5X corta de Bass y Avolio (1995) y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional de Rabelo et al. (2004). En los resultados generales se hallaron que hay evidencias de una correlación moderada y significativa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y la dimensión de aceptación ante el cambio organizacional ( $r= 0,38, p<0,01$ ); mientras que las dimensiones de la variable enfocada en los estilos del liderazgo y las dimensiones de cinismo y temor representados en los cambios presentan una correlación moderada inversa ( $r= -0,19, p<0,01$ ).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Calidad de vida laboral**

Según Granados (2011), el origen a la calidad de vida laboral se remonta a los años 70, específicamente a unas conferencias que empezaron a desarrollarse en protesta a la deshumanización del trabajador en los EE. UU., financiadas por Fundación FORD y el Ministerio del Trabajo de EE. UU. El término como tal fue acuñado por Louis Davis en 1970, con la finalidad de lograr mejores condiciones para el bienestar y salud de los trabajadores. El mismo autor indica que existen dos formas de entender el constructo referido a calidad de vida en el ámbito laboral, una de ellas está enfocada desde la perspectiva del trabajador, es decir, sus experiencias dentro de la organización, motivaciones, nivel de satisfacción y sus percepciones. Por otra parte, existen aquellos autores cuyas definiciones se enfocan en el análisis del sistema organizativo, tomando de la consideración la participación, elección de lo mejor y que tan implicados están los colaboradores de la empresa en entender el clima o lo habitual que sucede en la empresa, los aspectos estructurales, aquellos que buscan una estrategia y las condiciones laborales.

En tal sentido, Granados (2011) indica que en conjunto significa lo siguiente:



La motivación visualizada u orientada al momento de realizar las funciones que a cada quien le corresponde a su trabajo, tiene una necesidad de vinculación y el equilibrio entre las personas que forman parte de dicha organización, de este modo de todo el equipo considerado se debe mantener una satisfacción laboral para que de este modo se pueda obtener resultados en los cuales la productividad y eficacia sean los resultados más esperados; cada trabajador también desarrolla para sí mismo herramientas o estrategias para comenzar con cambio que no solo mejoren como personas, sino por el contrario también el medio ambiente laboral que a ellos les rodea (p. 218).

Por otra parte, Patlán (2016) indica la necesidad que debe tener enfocado a un empleo con una calidad de vida laboral, ya que se deben cumplir ciertas condiciones como un empleo que no afecte la vida personal, un trabajo satisfactorio que brinde oportunidades de crecimiento profesional, capacitación y retroalimentación constante, al bienestar físico, emocional y socialmente, contar con un seguro, con una retribución económica acorde al mercado, a las funciones y al tiempo de servicio, entre otros derechos. La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones en las que los trabajadores desarrollan sus actividades diarias dentro de la organización. Incluye aspectos como el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional, la relación con los compañeros y superiores, el equilibrio entre vida personal y laboral, entre otros.

Del mismo modo, Easton & Van Laar (2012) indican que la calidad de vida laboral se podría conceptualizar por la forma de bienestar o estabilidad que se percibe, resultado de la observación de elementos directos relacionándolos con las situaciones actuales, como el entorno laboral y las condiciones físicas dentro el entorno laboral, junto con ellos se consideran los factores subjetivos, como son el bienestar del trabajador y los sentimientos que presenta en la relación a la empresa. Asimismo, la calidad de vida laboral es un tema crucial en la actualidad, ya que el bienestar y satisfacción de los empleados son elementos claves para el éxito de

cualquier organización. A su vez, el cambio organizacional es una realidad constante en el mundo empresarial, y la actitud que los empleados adopten hacia este cambio puede determinar el rumbo del progreso o el estancamiento de la empresa. Este ensayo analizará la relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional destacando su importancia para el desarrollo y crecimiento sostenible de las organizaciones.

### **Teorías de la calidad de vida laboral**

Granados (2011) menciona que respecto al constructo de la calidad de vida en lo que se refiere en el trabajo se puede agrupar en dos enfoques, los aspectos subjetivos y objetivos:

- **Aspectos subjetivos:** se refiere a las conductas y comportamientos de los colaboradores; la vida personal y familiar debe ser valorada y equilibrada con el trabajo; involucrar al personal para coordinar y decidir sobre algunos asuntos, incentivar al crecimiento profesional, se debe incentivar la relación entre los colaboradores, compartir experiencias, tener una comunicación fluida, apoyarse mutuamente motiva al colaborar a mejorar su productividad satisfaciendo sus necesidades y las de la organización.
- **Aspectos objetivos:** hace referencia a los sistemas de gestión, estructura, componentes ambientales, al hecho de mejorar las condiciones de productividad y con ellos obtener mejores resultados. La importancia de tener un medioambiente de trabajo exclusivo, tener los espacios adecuados en iluminación, tamaño e implementos seguros para evitar accidentes y el cansancio físico. Contar con medioambiente tecnológico, equipos en buen estado con conectividad, la falta de ello puede generar frustración, ansiedad y desmotivación. El medio ambiente contractual es importante porque está uno de los acuerdos cruciales para que se establezcan la relación laboral, la remuneración o salario, que debe ser equitativo a las actividades y horas de trabajo, además de brindar estabilidad y crecimiento

profesional. Finalmente, el medioambiente productivo, contar con un horario justo que no interfiera con su vida personal, una carga laboral.

La calidad del entorno en el trabajo influye directamente en la calidad de vida laboral a nivel psicológico, por lo que trabajadores experimentan; de tal manera resulta imprescindible prestar atención a las características que podrían parecer subjetivas para explicar el concepto.

Según Peiró & Prieto (1996), hay particularidades que tiene una empresa que aporta a la mejora continua de una vida laboral es la seguridad, las remuneraciones y los servicios sociales, así como, el clima laboral que se ejerce por parte de dirección de recursos humanos (crecimiento profesional y desarrollo, promoción del ingenio y creatividad, el trabajo colaborativo y la optimización de la comunicación en todos sus ámbitos). Desde otro enfoque, hay que tener en cuenta que cuando un colaborador tiene todo lo antes mencionado podrá ser más eficaz en las labores que desempeña, así como entender que el crecimiento profesional se dará siempre y cuando este también mejore en su desempeño laboral y que al estar estrechamente relacionados estos habrá una respuesta positiva de parte de ello.

Del mismo modo, Gonzales (1996) indica que la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica está orientada a los intereses de los trabajadores, analizando minuciosamente que existen factores que forman las diferentes situaciones en donde en el rubro laboral se debe tomar en cuenta directamente al colaborador, dicha mención tiene sentido porque al cubrir las necesidades y conseguir la estabilidad o satisfacción de estos les permite destacar en un mercado de competencia profesional.

### **Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo**

Existen varios autores que abordan el tema de la calidad de vida laboral, dentro de los cuales destacan los siguientes (Alves et al. 2013):

- **Richard Walton:** indica que el trabajo es y ha sido visto solo como un medio para que la persona gane su subsistencia, un intercambio, siendo algo relativo y no absoluto la compensación recibida por ello. Ante esto, el autor propone ocho categorías para evaluar la calidad de vida laboral, las cuales se basan en una compensación idónea, condiciones de seguridad y de salud, oportunidad para desarrollarse y crecer en todas las capacidades y con seguridad, interacción social, constitucionalismo en la organización del trabajo, equilibrio entre trabajo y vida personal, importancia del trabajo en la vida social.
- **Hackman y Oldham:** los autores proponen tres dimensiones de comprender y evaluar la forma en que se lleva la vida laboral desde el aspecto de su calidad siendo estas, las labores, las situaciones críticas mentales y los resultados avocados en la persona y crecimiento profesional. El primero se refiere a propiedades relacionadas con la satisfacción laboral, los estados psicológicos críticos son la percepción y responsabilidad por los objetivos a lograr que tienen las personas en el trabajo, la última dimensión se refiere a la obtención de una satisfacción integral en base al equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- **Werther y Davis:** señalan que “existen diversos motivos para que se consideren como parte de un impacto directo en la calidad de vida abordado en el ámbito laboral, dichos elementos se componen desde el tipo de supervisión, las condiciones del trabajo prestado, el sueldo, los beneficios corporativos que estos manifiestan, pero que además la naturaleza del cargo y lo que le rodea tanto compañeros como jefes serán realmente influyentes” (1983, p.154). Hacen un análisis tomando tres categorías, el ambiente (expectativas sociales, habilidades, disposición), el comportamiento (es la parte fundamental para el éxito, está la autonomía, capacidades, vocación de servicio y retroalimentación del desempeño)

y la organización (se basa en la eficiencia, mediante especializaciones en los procesos). Además, los autores hacen hincapié en lo importante de invertir en la educación de los colaboradores.

- **Huse y Cummings:** En cuanto a la consideración de la calidad de vida en un empleo se define como una integridad de las personas, el empleo y la empresa, dando importancia en aspectos como el bienestar, la eficiencia de la empresa y la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones. Para ello proponen cuatro programas, mediante los cuales se pueden obtener una mejor comunicación, cooperación y en general condiciones más oportunas para incrementar la productividad partiendo desde las necesidades individuales. El primero es la participación del colaborador en los problemas y sus soluciones. El segundo es tener atención a las necesidades de los trabajadores y una retroalimentación recurrente. El tercero se basa en un sistema de recompensas, reduciendo las posibles diferencias en cargos y salarios entre colaboradores, finalmente está en implementar el ambiente laboral, en horarios más flexibles y mejores equipos de trabajo.
- **Easton & Van Laar:** señalan que los factores de la calidad de vida enfocada en el trabajo permiten identificar las cuestiones más importantes, las cuales afectan la experiencia en el trabajo, de tal manera, la calidad de vida en el trabajo fue agrupada en seis dimensiones, de la siguiente manera: **satisfacción laboral y profesional**, esta dimensión está asociada con aspectos del trabajo y la carrera. **Interfaz hogar-trabajo**, como la mayoría de los elementos parecen estar relacionados con cuestiones de acomodación compromisos familiares y laborales. **Estrés en el trabajo**, los elementos parecen estar relacionados con las demandas; la experiencia del estrés en el trabajo depende de las percepciones

individuales sobre una situación y el trabajador cree que pueden hacerle frente. **Control en el trabajo**, que refleja el nivel en el que un empleado siente que puede ejercer lo que considera un nivel apropiado de control dentro de su entorno de trabajo. **Condiciones de trabajo**, que evalúa el grado de satisfacción del empleado con los medios necesarios de la empresa, las mejoras pendientes para alcanzar una realización de trabajo efectiva y con resultados. **Bienestar general**, está ampliamente relacionado con el estado de ánimo considerado durante el desarrollo de las funciones y la satisfacción que se tiene de esta; las personas en algún momento sienten que su salud física y mental afectan directamente su desempeño laboral.

### **2.2.2. Actitud ante del cambio organizacional**

#### *Cambio organizacional*

Chiavenato (2007) menciona que no todos los cambios tienen efectos significativos en las personas, es decir, dependen del umbral de sensibilidad que poseen cada uno de ellos. Estas variaciones que ocurren en la organización son parte del día a día, de su interacción, de los objetivos, de los procesos, métodos; son cambios que usualmente pasan desapercibidos. En tanto, los cambios que sí generan gran impacto de ansiedad, temor y preocupación son los que justamente sobrepasan el umbral de sensibilidad, por ello, la importancia de tener en cuenta dicho aspecto en los procesos de cambio. Las organizaciones están en constante evolución para adaptarse a las demandas del entorno y los cambios organizacionales pueden ser pequeños ajustes o transformaciones significativas en la estructura, procesos, cultura y estrategias de la empresa. la actitud que los empleados adoptan ante estos cambios puede variar desde la resistencia y el temor, hasta la aceptación y el entusiasmo.

Una actitud positiva hacia el cambio organizacional es fundamental para el éxito de cualquier iniciativa de transformación. Los empleados que se muestran abiertos y dispuestos a

adaptarse a nuevas circunstancias aportan su creatividad y experiencia para encontrar soluciones innovadoras. Por el contrario, una resistencia generalizada puede generar conflictos internos, ralentizar el proceso de cambio y en casos extremos llevar al fracaso de la iniciativa. La calidad de vida laboral influye significativamente en la actitud de los empleados ante el cambio organizacional. Además, cuando los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo y perciben que la empresa se preocupa por su bienestar es más probable que estén abiertos a nuevos desafíos y cambios. La confianza y el apoyo brindados por la organización generan un ambiente de seguridad psicológica, que facilita la adaptación a nuevas circunstancias.

Por otro lado, una mala calidad de vida laboral puede provocar descontento y desconfianza entre los empleados, lo que se traduce en una actitud negativa frente al cambio. La insatisfacción laboral puede llevar a la resistencia activa o pasiva al cambio, ya que los trabajadores se sienten desmotivados y desinteresados en colaborar con las transformaciones propuestas.

El mismo autor, Chiavenato (2009) indica lo siguiente:

Cambiar es modificar la realidad de un ámbito a otro distinto. El cambio o mejora corresponde a una interrupción, rompimiento, alteración y mejora. Es observable en distintas partes: ciudades, organizaciones, productos y servicios, habilidades personales e incluso el clima. Todo cambio significa encontrar otras alternativas, soluciones, caminos o enfoques. En las organizaciones los cambios se producen a cada instante. Fuera de la empresa, los clientes modifican sus hábitos de compra y preferencias, los proveedores cambian las materias primas, las características y por ende los precios; del mismo modo los prestadores de servicios modifican sus condiciones y maneras de trabajo y así se pueden seguir observando cambios interminablemente. Mientras que, dentro de la empresa, es necesario modificar procesos de trabajo, cambiar las materias primas, actualizar máquinas y equipo de trabajo mejorando las normas de calidad; del mismo

modo, los trabajadores deben adquirir nuevos conocimientos y habilidades, perfeccionando estrategias (p 412).

Así, toda organización estará sujeta a diversos factores externos e internos que cambian constante e incesantemente.

Por otra parte, Aristegui (2019) menciona que es un proceso de ajuste, reacomodo y transformación en tres pilares fundamentales de la empresa como son la estructura, los colaboradores y la tecnología, con el objetivo de hacerse de capacidad a la empresa para responder inmediata y oportunamente a las exigencias del mercado en el que lleva a cabo su actividad. Esto significa implementar una idea diferente e innovadora en determinados periodos con un tiempo muy ajustado o en plazos mayores. Además, señala que un cambio debe planificarse meticulosamente para que tenga el efecto deseado, además de un constante monitoreo, estar capacitado con habilidades y sensibilidad para manejar factores determinantes para el triunfo o fracaso.

### **Tipos de cambios organizacionales**

Existen muchos autores que buscan clasificar el cambio organizacional desde diferentes perspectivas. De acuerdo con Chiavenato (2007), existen dos tipos o fuerzas que orillan al cambio, exógenas y endógenas. La primera son fuerzas que provienen del medio externo, como es la tecnología, el mercado, la economía, la política. Las fuerzas endógenas son aquellas originados por la interacción entre colaboradores dentro de la organización.

Así mismo, para Marín et al. (2006), los tipos de cambios también son dos: cambio de primer orden o continuo, que se refiere a un redireccionamiento orientado a las permutaciones dependiendo la necesidad basada en los objetivos de la empresa, pero sin hacer cambios en la identidad de esta. El cambio de segundo orden o radical, en este caso afecta a la identidad una notable variación en el antes y después de la organización.



En tanto, para Quirant & Ortega (2006), existen tres cambios organizacionales básicos: cambio evolutivo, que es un cambio lento y pausado sin alterar el estado actual. Cambio revolucionario, en este caso, el estado actual se modifica de forma rápida y profunda pudiendo generar resistencia en los individuos. Cambio sistemático, que se refiere al estado actual está en transformación constante, pero con calma analizando cada etapa, es el que da mayor beneficio a la adaptación de las personas a la organización.

Del mismo modo, Lewin (1951) propone tres etapas en un proceso de cambio organizacional: etapa de descongelamiento, que se refiere cambiar ideas o prácticas ya establecidas para dar paso a otros nuevos aprendizajes; es decir, salir de la zona de confort. La etapa de cambio, como su nombre lo indica, es el inicio de transformar las estructuras, procesos para adoptar ideas nuevas. Finalmente, el recongelamiento, que pasado el cambio se debe encontrar un nuevo punto de equilibrio, reforzando los aspectos como las normas, políticas, cultura y estructura en la organización.

### **Causas del cambio organizacional**

Las causales del cambio pueden ser externas e internas; las primeras comprenden los clientes, los mercados, innovaciones tecnológicas. En tanto a las variables internas comprenden la estructura, cultura y política interna (Sandoval, 2014).

Para Perdomo et al. (2017), el cambio en las empresas puede surgir cuando los objetivos trasados no tienen los resultados esperados, siendo un proceso en conjunto en la que todos los colaboradores deben estar alineados con el cambio y la finalidad, tomando en cuenta sus intereses, necesidades y un trabajo en equipo, para que no haya rechazo al cambio.

### **Actitudes ante el cambio organizacional**

Las personas no nacemos con una actitud, sino que se va aprendiendo a través de la vida; constantemente durante largos periodos de tiempo, parten de las experiencias e

inferencias, muchas veces sin darse cuenta de que se está tomando una actitud frente a algo o por aprendizajes por observación e imitación, Además, las actitudes están influenciadas por castigos y recompensas, por la reacción de rechazo o aceptación del entorno puede debilitar o fortalecer una actitud (García et al., 2011).

Así mismo, desde la perspectiva del colaborador, la actitud al cambio en la organización, usualmente será de manera positiva o negativa, depende de su criterio de evaluación al cambio ejecutado por la empresa, siendo clave dichos comportamientos para que sea exitoso o no el cambio, es decir, si un colaborador muestra una actitud positiva, firme y continua facilitará la iniciativa aplicada. Por el contrario, si muestran actitudes de negatividad y pesimismo hay una gran probabilidad de resistencia al cambio pudiendo llegar hasta un punto de sabotaje (García et al., 2011).

Según Aristegui (2019) existen evidencias que, a nivel del pensamiento social, una actitud es fundamental para tentar a lograr un objetivo siendo de esta forma relevante por la intencionalidad con la que se le relaciona, una postura del cuerpo, especialmente cuando expresa un estado de ánimo, además de la disposición de ánimo manifestada de algún modo.

Por su parte, para Gupta & Govindarajan (1984), en las organizaciones, la actitud de los colaboradores frente al cambio que experimentan debe ser equitativo en todos ellos para que tengan el éxito oportuno. El análisis del factor cognitivo es crucial para el cambio organizacional, ya que debe haber un equilibrio con su relación con el medio que les rodea, es natural que las personas deseen tener el control y conocimiento de todo su entorno, siendo poco tolerantes a lo desconocido; además de que las actitudes son una forma de predecir las conductas y comportamientos que surgen después de un momento o temporada de mejora.

Así mismo, una actitud positiva o determinante para la mejora está direccionada a un aspecto de la organización como es el clima organizacional, ya que permite medir la actitud de los colaboradores al llevar a cabo un cambio dentro de la empresa, determinando qué factores

se deben trabajar para lograr un resultado favorable, debido a que las características colectivas deben analizarse en situaciones o contextos en el que desarrollan (Martínez et al., 2018).

Además, Rabelo, et al. (2004) mencionan que las actitudes de los colaboradores frente a los cambios organizacionales son consideradas como las grandes responsables de la resistencia al cambio y estas resistencias, a su vez, generan fracasos en estos procesos.

### **Teorías relacionadas a la actitud al cambio**

Son pocos los autores o teorías que abarcan el tema referente a las ganas o actitud predispuesta a la mejora en el campo organizacional; de acuerdo con Crites et al. (1994) existen tres teorías mediante las cuales se puede entender mejor este constructo:

- **Teoría de opiniones:** hace referencia a la percepción, toma la importancia de las actitudes de opinión basados en la experiencia previa siendo los incentivos del ambiente lo que engrana el funcionamiento de los objetivos adaptados.
- **Teoría motivacional:** se basa en el estudio de la consistencia cognitiva de las personas, enfocarse en distintos motivos o deseos relacionados con actitudes y convicciones del individuo.
- **Teoría de atribuciones:** se basa en la actitud-inferencia, es decir, la razón puede estar relacionada al comportamiento del comunicador o al del receptor, cuestionando el porqué de la idea y del accionar, al atribuir un comportamiento a una persona, su actitud puede ser oportuna para generar el comportamiento.

### **Aceptación ante el cambio organizacional**

En cuanto a la interiorización del cambio organizacional es lo cual se espera en el proceso; García, et al. (2011) señalan que existen dos formas de manifestarlo, con un apoyo pasivo o con un apoyo activo. Mediante el apoyo pasivo, el personal muestra una actitud porque se sienten obligados a ello, por la dependencia de su puesto y no hay una participación con

iniciativa o colaborativa para determinar un objetivo. En cambio, en el apoyo activo, como su nombre lo indica, la participación del colaborador es activa, proponiendo ideas, teniendo iniciativa, participando en la toma de decisiones; esta última forma es lo que trae mejores resultados del cambio.

Del mismo modo, Furnham (2001) indica que, el cambio organizacional provoca en los trabajadores fuertes emociones, que van desde una forma de liberación de tensiones hasta tristezas u humillación. La forma como muestra su comportamiento el trabajador o el equipo de trabajo, después del cambio, el sistema puede alcanzar a cambiar de diferentes maneras, siendo las más comunes que podríamos tomar en cuenta: una aprobación activa o pasiva; la deserción; resistencia activa y pasiva; entre otros diferentes enfoques

La forma de aceptación se define como dar a conocer una reacción que está acompañada de una inclinación indirecta, la cual se puede observar cuando los empleados participan o cooperan, pero estos a su vez niegan una forma de iniciar un cambio y piensan que algo diferente en cuanto a lo organizacional es negativo y, por consiguiente, sus funciones laborales tienden de dicho cambio organizacional. Contrario a ello, la forma de apoyo en constante proceso de activación se observa que los trabajadores participan constantemente y formas de conducta dan valor a una probabilidad de éxito mayor y positivo para un cambio organizacional (Furnham, 2001).

### **Resistencia ante el cambio organizacional**

Existe una forma de negarse a un diferente cambio organizacional en el que muchas veces es parte del proceso de adaptación al mismo; surgen respuestas iniciales ante el impacto de cambio, que en muchos casos está involucrado el estado emocional; la transformación de actitudes y rutinas parte de una costumbre al estado de confort (Porret, 2010).

Así mismo, añade el autor que el cambio organizacional requiere un esfuerzo, intelectual o que involucre actividad física ocasiona curiosidad, incertidumbre, temores, suspicacia e impresión de un riesgo. Así también, “unas dinámicas con cambio y formas de un regular modelo de lo acostumbrado se han delimitado a un conflicto entre la cabeza o dirección y los miembros de dicha entidad, en tal sentido los fines a los que se quiere lograr alcanzar recaen en ellos para lograrlas” (p.110).

Según Aristegui (2019), para evitar que ocurra esta resistencia al cambio, las organizaciones al plantear una idea de cambio deben tomar en cuenta la historia y los resultados obtenidos durante todo ese tiempo; aspectos técnicos y el talento humano, especialmente este último, si no se cuenta con el adecuado manejo de estos la aceptación en el proceso puede ser desfavorable hasta el punto del fracaso. El autor añade también que hay un temor por la distorsión o cambio de una forma de estatus quo, tentando en las discrepancias para su aplicación, cuyo significado es pérdidas en la efectividad e incremento de costos.

Asimismo, Rabelo, et al. (2004) da a conocer lo siguiente: actualmente se considera básicamente tres formas de dar a conocer una explicación en cuanto a la resistencia se refiere, teniendo en cuenta el punto de vista con enfoque cognitivista. Lo primero se denomina resistencia al referirse a una etapa natural y común gestionada por formas de pensar no correctas o fuera del alcance racional, siendo la base unas creencias distorsionadas o por la forma en que las personas suelen evaluar sus circunstancias basándose en categorías extremas. En cuanto a la segunda, se tiene como concepto que la resistencia considerada como la intención de aguantar es también analítica desde el punto de vista conjunto basado en la percepción de cuál sería el impacto, dichos se basan en ideas irracionales dadas en su efecto. Y en la tercera se menciona que se enfoque en la reacción emocional y negativa generada, debido a las formas no estables o peleas entre formas de pensar o razones cognitivas que disputan entre individuos que son los iniciadores de las propuestas de cambio.

## **Actitudes de cinismo y temor ante el cambio organizacional**

Rabelo et al. (2004) identifican dos actitudes negativas hacia el cambio organizacional: la actitud de temor y la predisposición al cinismo, la forma de miedo a un diferente forma de cómo se llevan las cosas en el ámbito organizacional se percibe como el miedo a la pérdida de posición laboral, el manejo de sus actividades, la remuneración y la incertidumbre con respecto a los nuevos métodos laborales, así como las fantasías, las interpretaciones erradas y presiones generados por los procesos de cambio. Por su parte, la actitud de cinismo está compuesta por pensamientos y sentimientos sobre que el cambio organizacional solo se percibe como un discurso y que está planificado de manera errónea, que los objetivos propuestos no se ejecutarán y que por consecuencia no se concretarán, del mismo modo están propensos a fingir aceptación con las modificaciones presentadas como necesarias cuando en realidad se interponen los procesos de cambio.

Los mismos autores realizaron una forma en la cual se corrobora cuáles son las formas de conducta al momento de un cambio, mediante la validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional, desde ese momento se denotó que desde la entrevista 15 que se realizó se ubicaron 41 actitudes abocadas a las creencias irracionales sobre los cambios. Luego en cuanto a los comportamientos y sentimientos cercanos a la percepción de un cambio fueron el resto, luego de ello se determinó que existieron tres factores que denominaron una aceptación, dicho en base a 10 ítems, temor 12 ítems y cinismo compuestos por 19 ítems (Rabelo et al., 2004)

## **Teorías de relación entre calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional**

Las organizaciones constantemente intentan que sus miembros acepten sus valores y objetivos, tratando que los mismos desarrollen actitudes favorables hacia ella. Existen diversas maneras de observar las relaciones la forma como viven su vida laboral y una respuesta a la

actitud de los trabajadores frente al cambio. Algunas formas de las consecuencias que puede producir brindar una mejora en calidad de vida laboral en la actitud ante el cambio en las organizaciones se pueden concebir de tres tipos diferentes (Peiró, 1996):

- El primero contempla que ambos aspectos no son compatibles, ya que al otorgar una mejor calidad de vida laboral para los trabajadores se considera como un mayor costo y estos reducen los beneficios, pero que a su vez es un “mal necesario”, lo cual se convierte en un cambio inevitable para proporcionar una mejor calidad de vida en cuanto al tema laboral para que de dicha forma contar una mejor actitud por parte de los trabajadores.
- El segundo indica que la calidad de vida laboral es como una compensación que se debe proporcionar a los trabajadores, siendo compatible con los resultados y los beneficios; en este caso, la empresa está orientada al bienestar de las personas, de una manera paternalista.
- La tercera aproximación menciona que el cruce de relación entre el constructo estudiado de calidad de vida y resultados como una relación de integración se debe a una oferta excelente de la forma en cómo se da la calidad o mejora de vida en el ámbito laboral para los trabajadores; lo cual genera un alto nivel de implicación de estos hacia la organización, y se obtuvo un desempeño excepcional, los mismos que serán más competitivos y creativos.

Por tanto, la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional están estrechamente vinculadas y juegan un papel crucial en el éxito de las organizaciones. brindar un ambiente laboral favorable, donde los empleados se sientan valorados y motivados, fomentará una actitud positiva y receptiva hacia el cambio. por el contrario, una mala calidad de vida laboral puede generar resistencia y obstáculos en el proceso de transformación.

Asimismo, es responsabilidad de las empresas promover una cultura organizacional que priorice el bienestar de sus colaboradores y que fomente una mentalidad de adaptación y aprendizaje continuo. La calidad de vida laboral y una actitud proactiva hacia el cambio se complementan para impulsar la innovación y la competitividad en un mundo empresarial cada vez más dinámico y exigente.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

- **Actitud.** Está definida por el comportamiento habitual de una persona ante diversas situaciones que atraviesa diariamente (García et al., 2011).
- **Adaptación.** Es un proceso de ajuste o acomodo de un organismo ante los cambios suscitados.
- **Calidad de vida laboral.** Es una percepción del personal o directamente de la organización ante los requerimientos del trabajo y los recursos con el que se cuenta para conseguirlo (García et al., 2011).
- **Cambio.** Es la acción de modificar o transformar de un estado inicial u otro distinto, puede ser una persona, objeto o alguna situación, ejecutándose intencionalmente o no.
- **Organización.** Es la formación de un grupo de personas de acuerdo con un sistema de estructuras, políticas y normas con la finalidad de lograr objetivos en común y beneficio.
- **Procesos.** Es la planificación de actividades a realizar paso a paso con recursos humanos y materiales para lograr objetivos trasados.
- **Resistencia al cambio.** En cuanto a las dimensiones para tener en cuenta para forjar una forma de cambio basados en estrategias, aquello se considera como la adecuada forma de sobrellevar aquellas resistencias al cambio necesario. En



contexto de ello, ha pasado algunas veces en las que los encargados del cambio se perciben teniendo en cuenta la idea de traspasar la resistencia a diferencia de la gestión que se puede hacer o decir, dirigen sus fuerzas en solucionarla de todas formas posibles, en vez de manejar la situación.

## Capítulo III: Hipótesis y Variables

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. *Hipótesis general*

- **H<sub>g</sub>**: Existe una relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- **H<sub>0</sub>**: No existe una relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

#### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

- **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- **H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

- **H<sub>3</sub>**: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

### **3.2. Identificación de Variables**

#### ***Variable 1: calidad de vida laboral***

La calidad de vida laboral es la forma cómo se percibe el bienestar por parte de los trabajadores, en consecuencia, hay algunos determinantes y factores delimitados objetivamente, que están relacionados con los contextos de trabajo, como el entorno laboral y la condición física dentro del entorno laboral; y estos a su vez son considerados junto con factores subjetivos, tales como los siguientes: el bienestar del trabajador y cómo se siente el mismo dentro de la empresa (Easton & Van Laar, 2012).

#### ***Variable 2: actitud ante el cambio organizacional***

Las actitudes de las personas ayudan a tomar conciencia de las nuevas facetas del ambiente, uniéndolas a un conjunto de creencias que transmiten valor y dirigen el comportamiento. En momentos de cambio, si los miembros de la organización abrazan el cambio o creen que este aportará beneficios, probablemente se adaptarán rápidamente al nuevo sistema de trabajo. En cambio, las actitudes negativas en dirección al cambio pueden disminuir la probabilidad de adaptación a las propuestas de cambio. (Rabelo, et al. 2004).

### **3.3. Operacionalización de variables**

En este proyecto de investigación, se trabajará con las siguientes variables:

**Tabla 1***Operacionalización de calidad de vida laboral*


---

Calidad de vida laboral y actitud hacia el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)

---

V1: Calidad de vida laboral

---

Conceptualización de la variable: La calidad de vida laboral es el grado de bienestar percibido por los trabajadores, producto de la evaluación de factores objetivos relacionados con las condiciones laborales, como el entorno laboral y la condición física dentro del entorno laboral y estos a su vez son considerados junto a factores subjetivos tales como los siguientes: el bienestar del trabajador y como se siente el mismo dentro de la empresa. Easton & Van Laar (2012).

---

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar general	Sentimientos generales de felicidad y vida	4, 9, 10, 15, 17, 21	Muy en desacuerdo
Interfaz casa-trabajo	El equilibrio entre la vida laboral y personal	5, 6, 14	En desacuerdo Neutral
Satisfacción laboral-profesional	Sentido de logro, alta autoestima y realización de potencial	1, 3, 8, 11, 18, 20	De acuerdo Muy de
Control en el trabajo	Oportunidad de contribuir al proceso de toma de decisiones que les afecten	2, 12, 23	acuerdo
Condiciones de trabajo	Grado de satisfacción del empleado con los recursos fundamentales, las condiciones de trabajo y la seguridad	13, 16, 22	
Estrés en el trabajo	Percibe que tiene presiones excesivas y / o siente niveles indebidos de estrés en el trabajo	7, 19	
Escala general		24	

---

**Tabla 2***Operacionalización de actitud ante el cambio organizacional*


---

Calidad de vida laboral y actitud hacia el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)

---

V2: Actitud ante el cambio organizacional

---

Conceptualización de la variable: Las actitudes de los colaboradores frente a los cambios organizacionales son considerados como los grandes responsables de la resistencia al cambio y estas resistencias, a su vez, generan fracasos en estos procesos. (Rabelo, et al. 2004)

---

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Oposición por Cinismo	Visión pesimista, percepción de desconfianza que tienen los trabajadores sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	1 al 19	Muy en desacuerdo En desacuerdo
Oposición por Temor	Concepciones internas de los sujetos, que se pueden expresar con dificultad intelectual de interpretar el cambio organizacional.	20 al 31	Neutral En acuerdo Muy de
Aceptación	Relacionada con las dimensiones cognitivas y afectivas de los individuos, favorables a la implementación del cambio en las organizaciones.	32 al 41	acuerdo

---

## Capítulo V: Metodología

### 4.1. Método, Tipo y Nivel de la Investigación

#### 4.1.1. Método

Hernández et al. (2014) mencionan que un enfoque cuantitativo es sistemático y de carácter comprobatorio, en cada etapa se relaciona lo sistemático con lo comprobatorio y, por ende, no se puede dar un salto o eludir etapas. En tal sentido, el enfoque cuantitativo inicia desde una idea en la cual se busca demostrar mediante estadística descriptiva basada en numeraciones o porcentajes una variable en sí misma; basa su explicación mediante un enfoque teórico y de explicación de fenómenos a través de la búsqueda de información. Dentro de lo establecido, el enfoque establece hipótesis, las cuales definirán o determinarán las variables, además tiene un plan para comprobarlas y compararlas entre sí para un contexto específico.

De esta manera, el método de la investigación será cuantitativo; de esta forma, la investigación no se establece como la búsqueda de la descripción de un fenómeno como objetivo principal, sino que por el contrario tuvo la finalidad de conocer una relación entre dos variables basándose en la explicación número que estos brindan mediante estadística científica.

#### 4.1.2. Tipo

El tipo de investigación será básico, ya que buscará gestionar los datos y la recopilación de las formas o características, propiedades, singularidades o particularidades de un grupo de personas o los procesos, que tienen como premisa ir construyendo fundamentos teóricos sin fines aplicativos (Muntané, 2010).

#### 4.1.3. Nivel

En cuanto al nivel, este se define como la asociación o el grado de relación que se encuentra en dos o más conceptos dados por las categorías o dimensiones que se engloban en una circunstancia o contexto establecido por el investigador (Hernández, et al., 2014).

Para ese sentido, el nivel de investigación será correlacional mediante el cual se buscará conocer la forma de relación entre calidad de vida laboral y una actitud al cambio; en cuanto a lo organizacional, se refiere a que se evalúa cuan cercano esta una del otra y su implicancia entre ellas, para después tener a prueba mediante la explicación teórica el planteamiento de las hipótesis.

#### **4.2. Diseño de la Investigación**

Se estableció que el diseño sea no experimental y de corte transversal, debido a la inexistencia de una manipulación deliberada de los constructos, de corte trasversal debido a que la toma de datos solo se aplicará una vez en el tiempo (Hernández, et al. 2018). No se realizan cambios, sino se estudian los fenómenos en su estado natural, solo analizando la correlación que existe entre dos o más variables, que en el presente estudio será la calidad de vida laboral y la actitud hacia el cambio organizacional.

#### **4.3. Población y Muestra**

##### **4.3.1. Población**

La explicación sobre el todo de un conjunto para la investigación se mantiene mediante alguna característica en donde se concuerda por determinadas especificaciones y sostiene a la totalidad del grupo donde se halla al fenómeno de investigación, que a su vez mantiene personas, materiales o cosas con cualidades similares, halladas en el ambiente donde se desarrolla la investigación (Hernández, et al., 2014).

El presente estudio de investigación tendrá como población a 250 trabajadores del campamento Guaynuma, ubicado en el distrito de Chimbote, provincia de Santa, departamento de Áncash. Asimismo, se contó con la autorización del equipo encargado del campamento Guaynuma para la participación de los trabajadores de dicho campamento, según se puede

verificar en la solicitud y la autorización del permiso de participación de los trabajadores al estudio de investigación (véase anexo 7).

#### **4.3.2. Muestra**

La muestra estará conformada por 141 trabajadores del campamento Guaynuma, de ambos géneros, pertenecientes a diversas áreas de procesamiento de alimentos, que deseen participar voluntariamente en el estudio.

Según Hernández (2014), se denomina muestra a una parte o subgrupo de lo denominado como población. Además, dicho grupo se determina a través de la técnica del muestreo. Para el presente estudio, la muestra será a partir de una fórmula matemática para poblaciones finitas siendo los elementos detallados por números y la resultante la determinate para tener la cantidad de muestra. Por tanto, se optó por la fórmula matemática para poblaciones finitas, la estadística es de Levine, et al. (2014), que se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

- Z = Nivel de confianza
- N = Total de la Población (250)
- p = Probabilidad positiva
- q = Probabilidad negativa
- e = estimador de error

El cual:

Para considerar el valor de confianza deberá determinarse en 95 %, siendo en Z = 1.96

Erro por nivel e = 1, e = 1-95 por ende se establece que e = 0.05 %

q = 1-p por lo cual q =1-70, por ende, q = 30



$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.70 * 0.30 * 250}{(0.05)^2 (250 - 1) + (1.96)^2 * 0.70 * 0.30} = 141$$

$$n = 141$$

### **Muestreo**

Con respecto al muestro se estable que se realiza como la técnica para poder hallar la muestra, en el cual cualquier participante de la población total tiene una posibilidad de participar, siendo escogidos mediante la fórmula matemática para poblaciones finitas; en tal sentido, cada uno de los participantes son considerados como la unidad de análisis.

Asimismo, existen diferentes áreas de trabajo dentro de la empresa donde se realizará la aplicación para las escalas. En cuanto a medición se refiere, para la primera variable a estudiar será la actitud ante un cambio organizacional; cuya población elegida para dicho fin será el área de operarios de producción. Por lo que se realizará el muestreo probabilístico, ya que brindará las mismas oportunidades de ser seleccionada.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores operarios del campamento Guaynuma.
- Personal contratado que pertenece a la planilla de operarios.
- Personal que actualmente este en condición de activo (laborando).

### **Criterios de exclusión**

- Personal que está en descanso o permiso o de comisión.
- No pertenecer a la empresa pero que se encuentre circunstancialmente.

La información obtenida del personal operativo del campamento Guaynuma (Chimbote), la cual aún mantiene vínculo con la empresa y labora de forma presencial con diversas características

considerándose para la presente investigación, edad, grado de estudios, género y la duración en la empresa.

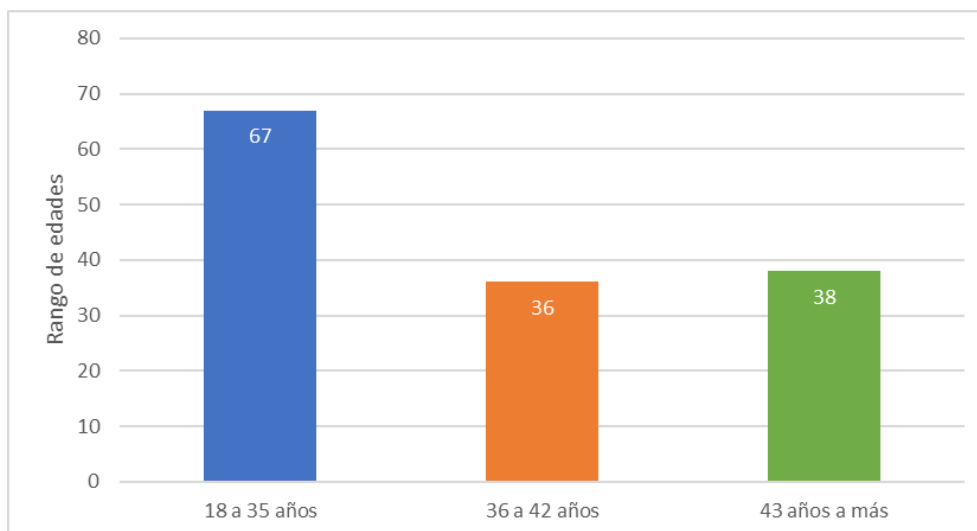
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia según edad*

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18 a 35 años	67	47,5	47,5
36 a 42 años	36	25,5	73,0
43 años a más	38	27,0	100,0
	141	100,0	

**Figura 1**

Distribución de frecuencia según edad



En la tabla 3 y figura 1 se observa la frecuencia de los trabajadores del campamento Guaynuma según su edad, el 47,5 % tienen entre 18 a 35 años (67). El 25,5 % tiene un rango de edades incluidos entre 36 a 42 años (36), mientras que el 27 % representa a las edades entre 43 a más años (38).

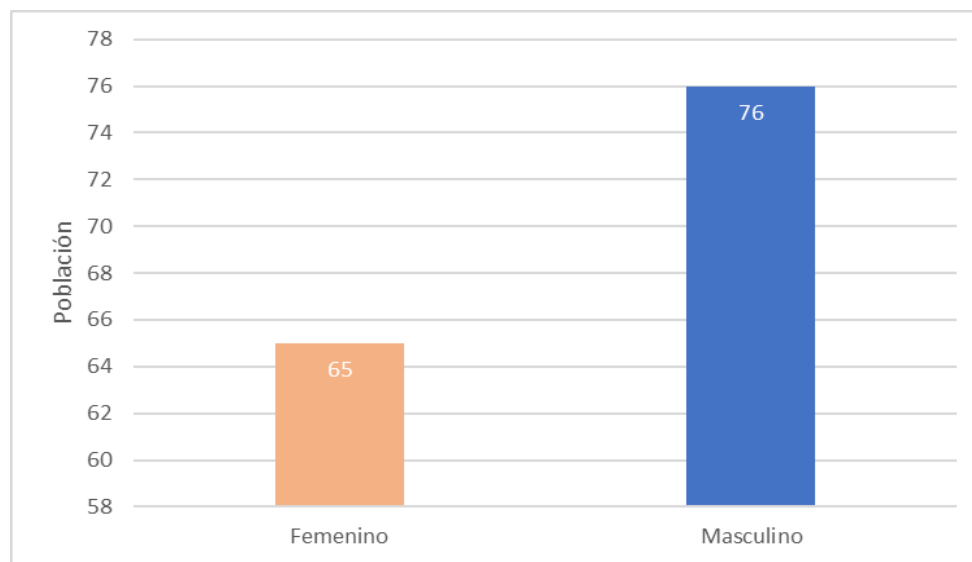
**Tabla 4**

*Frecuencia y porcentaje de la muestra, según sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	65	46,1
Masculino	76	53,9
Total	141	100

**Figura 2**

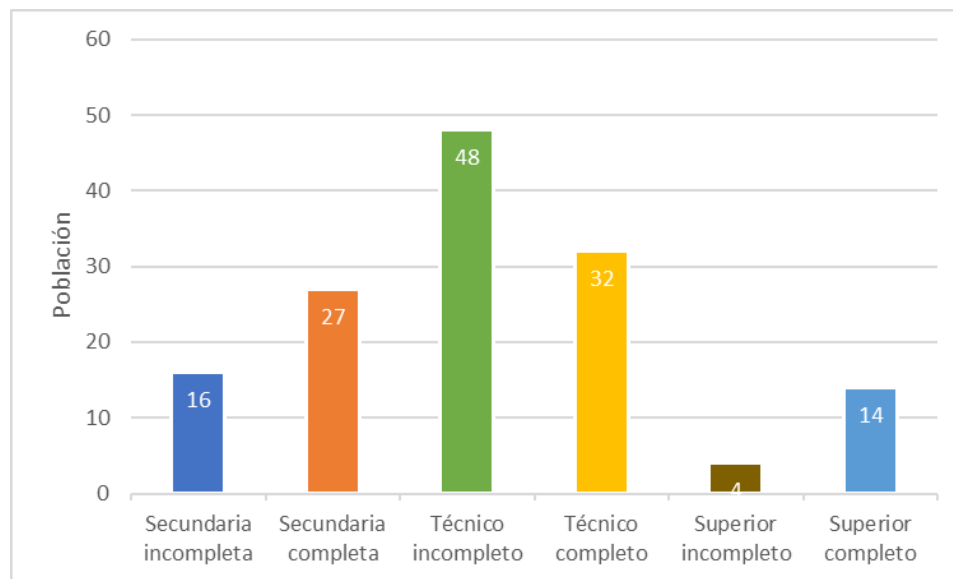
*Frecuencia y porcentaje de la muestra, según sexo*



En la tabla 4 y figura 2 se observa que la frecuencia del personal operativo del campamento Guaynuma, según su género, fue de 46,1 % de sexo femenino (65); mientras que el 53,9 % son de sexo masculino (76).

**Tabla 5***Frecuencia y porcentaje de la muestra, según grado de estudios*

Grado de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria incompleta	16	11,3
Secundaria completa	27	19,1
Técnico incompleto	48	34,0
Técnico completo	32	22,7
Superior incompleto	4	2,8
Superior completo	14	9,9
Total	141	100

**Figura 3***Frecuencia y porcentaje de la muestra, según grado de estudios*

En la tabla 5 y la figura 3 se observa que la frecuencia del personal operativo del campamento Guaynuma, según grado de instrucción, es que el 11,3 % tiene estudios hasta secundaria incompleta; el 19,1 %, los estudios de secundaria; el 34 %, estudios técnicos

incompletos; el 22,7 %, sus estudios técnicos; un 2,8 %, estudios superiores incompletos; y un 9,9 %, estudios superiores culminados respectivamente.

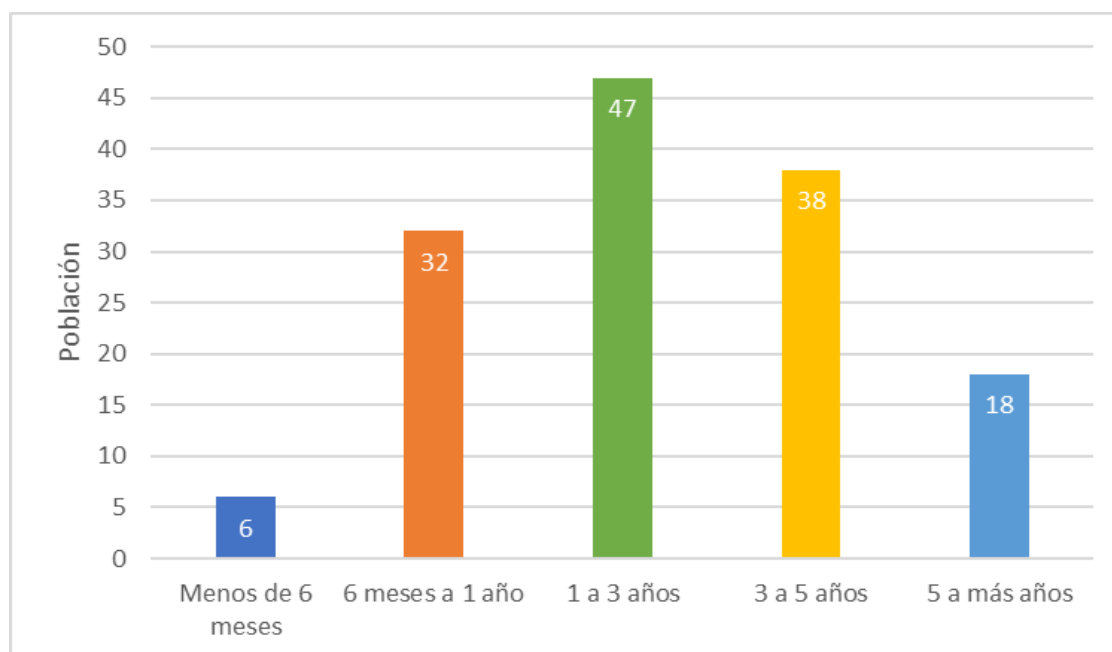
**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de la muestra, tiempo de permanencia en la empresa*

Tiempo en empresa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	6	4,3
6 meses a 1 año	32	22,7
1 a 3 años	47	33,3
3 a 5 años	38	27,0
5 a más años	18	12,8
Total	141	100

**Figura 4**

*Frecuencia y porcentaje de la muestra, tiempo de permanencia en la empresa*



En la tabla 6 y figura 4 se observa que la frecuencia del personal operativo del campamento Guaynuma, determinada por la cantidad de años o tiempo de servicio del personal en la empresa, es el 4,3 %, que es los que tienen menos de 6 meses; un 22,7 % tienen entre 6 meses y 1 año; un 33,3 %, entre 1 a 3 años; un 27 %, entre 3 a 5 años; y un 12,8 %, más de 5 años laborando en el campamento Guaynuma respectivamente.

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos de las variables*

<b>Variab</b> les	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Desviación</b>
Calidad de vida laboral	141	25	120	91,53	14,904
Actitud frente al cambio	141	45	205	151,77	26,422
N válido (por lista)	141				

En la tabla 16, se muestra que el puntaje promedio de la variable calidad de vida laboral es de 91,53, un mínimo de puntaje de 25 y el máximo de puntaje de 120, además de una desviación estándar de 14,904. En tanto, en la variable actitud frente al cambio el puntaje promedio es de 151,77, un puntaje mínimo de 45 y un máximo de 205, además de una desviación estándar de 26,422.

#### **4.4. Técnicas de Recolección de Datos**

##### **4.4.1. Técnica**

La técnica utilizada en la presente investigación tiene como propósito la recopilación de datos que será a través de la encuesta, mediante dos cuestionarios psicométricos virtuales, los cuales contienen la evaluación de medición, tanto calidad de vida laboral como actitud ante el cambio organizacional. Alelú (2010) menciona que la encuesta es la forma de cómo se aplica de manera práctica la técnica, en cuanto a la investigación se realiza mediante preguntas de forma

escrita a la población sectorizada por la muestra, siendo a la considerada la unidad de análisis la que tendrá el derecho a responder las preguntas.

#### **4.4.2. Instrumentos**

Los instrumentos por utilizar son la Escala de Calidad de Vida Laboral de Easton & Van Laar (2012) y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional de Rabelo et al. (2004).

## Escala de calidad de vida laboral

**Tabla 8**

*Ficha técnica: Escala de Calidad de Vida Laboral*

<b>Ficha técnica: Escala de Calidad de Vida Laboral</b>	
Autor	Simón Easton y Darren Van Laar
Año	2012
Adaptación en	
Perú	Riega Talledo, María Concepción Guadalupe
Año de	
publicación	2013
Aplicación	Individual
Edades	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos aproximadamente
Objetivo	<p>Medir la calidad de vida en el trabajo mediante seis factores agrupados: Interrelación trabajo-hogar (ITH); bienestar general (BG); trabajo y satisfacción profesional (TSP); condiciones laborales (CL); estrés en el trabajo (ET) y control en el trabajo (CT). Es una escala de tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, moderadamente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), del que se obtiene un puntaje total con la suma de los ítems.</p> <p>La Escala de Calidad de Vida Laboral, elaborada por Easton &amp; Van Laar (2012) fue adaptada al Perú por Riega Talledo María Concepción de Guadalupe en el 2013, en una población de trabajadores de una fábrica en Lima Norte. En las tablas 4 y 5 se puede</p>
Validez y confiabilidad	<p>observar la validez original del instrumento que fue de <math>KMO = 0.912</math> y la confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, el cual se detalla según las dimensiones del instrumento a continuación: bienestar general (BG) = 0.90; interrelación trabajo-hogar (ITH) = 0.78; trabajo y satisfacción profesional (TSP) = 0.85; control en el trabajo (CT) = 0.72; condiciones laborales (CL) = 0.79; estrés en el trabajo (ET) = 0.81; escala general = 0.94.</p>



**Tabla 9***Resumen de Supuestos y validez de instrumento según (Easton & Van Laar, 2012)*

Suposición	Valor: decisión
Normalidad y linealidad	Transformada de raíz cuadrada utilizada: buena
Valores atípicos univariados	Ninguno > Z = 3,29: Bueno
Valores atípicos multivariados	Valor máximo = 20,155; Crítico (23df) = 35,17: Bien
KMO	0.912: Excelente
Prueba de Bartlett	p < 0,0001: Excelente
Comunalidad	Máximo = 0,862; Mínimo = 0,498: Bueno
Determinante	1,002 x 10 <sup>-5</sup> : apropiado para PCA o FA
Varianza total explicada	68,98 % en solución no rotada: Buena
Oblicua u ortogonal	La matriz de correlación de componentes tiene 6 valores sobre 0.32: Rotación oblicua confirmada

Fuente: Manual de usuario Escala de Calidad de Vida Laboral (Easton &amp; Van Laar, 2012)

**Tabla 10***Alphas de Cronbach de instrumento según (Easton & Van Laar, 2012)*

Ítem	Factor	Conjunto	Escala de Vellis
		Fiabilidad ( $\alpha$ )	Descripción
1	Bienestar general (BG)	0,880	Muy bien
2	Interrelación trabajo - hogar (ITH)	0,825	Muy bien
3	Trabajo y satisfacción profesional (TSP)	0,863	Muy bien
4	Control en el trabajo (CT)	0,812	Muy bien
5	Condiciones de laborales (CL)	0,752	Respetable
6	Estrés en el trabajo (ET)	0,814	Muy bien
	Escala general	0,912	Excelente

Fuente: Manual de usuario Escala de Calidad de Vida Laboral (Easton &amp; Van Laar, 2012)

## Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional

**Tabla 11**

*Ficha técnica: Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional*

<b>Ficha técnica: Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional</b>	
Autor:	Rabelo, Ríos y Torres
Año:	2004
Adaptación en	
Perú:	Enrique Saravia Vergara
Año de	
publicación:	2015
Aplicación:	Individual o colectivo
Número de	
ítems:	41
Duración:	15 minutos aproximadamente
Objetivo:	Determinar la actitud al cambio organizacional del personal de las organizaciones, mediante tres dimensiones: actitud de cinismo, temor y aceptación, con una escala de tipo Likert de (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo).
Validez y confiabilidad:	La validez en Perú se obtuvo en la adaptación de la variable actitud ante el cambio organizacional, elaborada por el autor Enrique Saravia Vergara (2015), de la Universidad Pacífico, Facultad de Ciencias Empresariales, mediante un estudio de investigación titulado "Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima". Respecto de la confiabilidad, se realizó por alfa de Cronbach y se obtuvo altos índices de confiabilidad en sus tres dimensiones; actitud de cinismo (0.898), actitud de temor (0.894) y actitud de aceptación (0.898).

**Tabla 12***Confiabilidad y validez según Saravia (2015)*

Dimensión	Subdimensión	N.º de Ítems	Confiabilidad		Validez
			Alfa de Cronbach (>= 70 %)	KMO (>=50 %)	% Varianza Expl. "AVE" (>=55 %)
Cinismo	Resistencia Credibilidad Proceso	8	89.8 %	41.5 %	61.8 %
		5			
		5 (Se eliminó 1 ítem)			
Temores	Riesgos Reacciones Impacto	6	89.4 %	64.4 %	70.7 %
		3			
		3			
Aceptación	Beneficios Equipo Compromiso	4	89.8 %	41.5 %	61.8 %
		3			
		2 (Se eliminó 1 ítem)			

Fuente: Artículo "Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima"

### Validación de instrumentos

El método de validación, optado en este estudio de investigación, será el juicio de expertos. Esta metodología es un proceso por el cual un experto en el tema de investigación proporciona una opinión en cuanto a la matriz de operacionalización avocada al constructo o variable del instrumento que se pretende aplicar. Dicha opinión algunas veces no resulta favorable, considerando que en algunos casos se debe volver a plantear algunos aspectos del instrumento con la finalidad que tenga un mejor entendimiento (Oseda, 2008).

La validación de los cuestionarios aplicados fue por medición de juicio de expertos se realizó con la participación de tres magísteres en psicología organizacional quienes revisaron dichos instrumentos. Los magísteres en psicología organizacional fueron:

- Dr. Juan José Kaneko Aguilar
- Lic. César Augusto Ramírez Espinoza

- Mg. Edwin David Vargas Lara

#### **4.5. Técnicas de Análisis de Datos**

En cuanto lo que se refiere a recopilación de datos, estos pudieron obtenerse a partir de la aplicación de dos escalas administradas virtualmente mediante formularios de Google. Con los datos obtenidos se procederá a elaborar una base de datos en el programa informático Microsoft Excel 2019, en donde se tabulará tablas y figuras para la interpretación de la información. Luego exportarlos al programa estadístico SPSS en su versión 25, en el cual se procederá a realizar los análisis estadísticos descriptivos e inferencial, como el alfa de Cronbach, prueba de normalidad, etc.

## Capítulo VI: Resultados

### 5.1. Resultados y Análisis

Para el presente capítulo se visualizarán los resultados dados mediante la medición de la calidad de vida laboral y la actitud del cambio organizacional aplicados de los trabajadores del campamento Guaynuma de la ciudad de Chimbote.

#### 5.1.1. Resultados generales

##### 5.1.1.1. Objetivos

##### 5.1.1.2. Objetivo general

Analizar la relación entre la calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**Tabla 8**

*Análisis de normalidad de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Calidad de vida laboral	Actitud frente al cambio
N	141	141
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,250
	Positivo	,187
	Negativo	-,250
Estadístico de prueba	,250	,250
Sig. asintótica(bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

En los resultados obtenidos en la tabla 13 se evidencia que las variables calidad de vida laboral y actitud frente al cambio no sigue distribución normal, ya que presentan una significación

<0.05 ( $p= .000$ ); por tal motivo, para los siguientes análisis se emplearon pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

**Tabla 9**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y actitud al cambio*

		Actitud frente al cambio	
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se comprobó la hipótesis general del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $.000 < .01$ ) e intensidad débil (.402) entre calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional.

### 5.1.1.3. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).
- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)
- Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)

**Tabla 10***Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud al cinismo*

		Actitud al cinismo	
		Coeficiente de correlación	,289**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,001
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se comprobó la primera hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.289) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud al cinismo, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe una menor actitud al cinismo al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

**Tabla 11***Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de temores*

		Actitud de temores	
		Coeficiente de correlación	,467**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, se comprobó la segunda hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.467) entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de temores, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe

una menor actitud de temores al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de aceptación*

		Actitud de aceptación
	Coeficiente de correlación	,341**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	,000
	N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, se comprobó la tercera hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.341) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe una mayor actitud de aceptación al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

### 5.1.2. Contrastación de las hipótesis

#### 5.1.2.1. Prueba de hipótesis general

##### a) Hipótesis de trabajo

**H<sub>g</sub>:** Existe una relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

##### b) Nivel de Significancia

Se realizó el nivel de significancia de 0,01



c) Estadístico de prueba

Se buscó la relación entre calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional se usó el estadístico de Rho Spearman.

d) Regla de decisión

Al respecto se aceptan las probabilidades que superen a el nivel de significancia siendo este = 0,01

Al respecto en la región de rechazo se deniega las probabilidades que estén en menor o igual a el nivel de significancia siendo este = 0,01

e) Cálculo de Rho Spearman

**Tabla 13**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y actitud al cambio*

		Actitud frente al cambio	
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Toma de decisión

En la tabla 18 se comprobó la hipótesis general del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $.000 < .01$ ) e intensidad débil (.402) entre calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional.

### 5.1.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis de trabajo

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

b) Nivel de significancia

Se hizo uso de un nivel de significancia de 0,01

c) Estadístico de prueba

Para hallar la relación entre calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo se usó el estadístico de Rho Spearman.

d) Regla de decisión

En la región de aceptación están las probabilidades mayores al nivel de significancia = 0,01

En la región de rechazo están las probabilidades menores o iguales al nivel de significancia = 0,01

e) Cálculo de Rho Spearman

**Tabla 14**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud al cinismo*

		Actitud al cinismo	
		Coefficiente de correlación	,289**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,001
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Toma de decisión

En la tabla 19, se comprobó la primera hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.289) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud al cinismo, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe una menor actitud al cinismo al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

**5.1.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica**

a) Hipótesis de trabajo

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

b) Nivel de significancia

Se hizo uso de un nivel de significancia de 0,01

c) Estadístico de prueba

Para hallar la relación entre calidad de vida laboral y el factor de oposición por temor se usó el estadístico de Rho Spearman.

d) Regla de decisión

En la región de aceptación están las probabilidades mayores al nivel de significancia = 0,01

En la región de rechazo están las probabilidades menores o iguales al nivel de significancia = 0,01

e) Cálculo de Rho Spearman

**Tabla 20**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de temores*

		Actitud de temores	
		Coeficiente de correlación	,467**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Toma de decisión

En la tabla 20, se comprobó la segunda hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.467) entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de temores, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe una menor actitud de temores al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

#### **5.1.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica**

a) Hipótesis de trabajo

**H<sub>3</sub>**: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).

b) Nivel de significancia

Se hizo uso de un nivel de significancia de 0,01

c) Estadístico de prueba

Para hallar la relación entre calidad de vida laboral y el factor de oposición por temor se usó el estadístico de Rho Spearman.

d) Regla de decisión

En la región de aceptación están las probabilidades mayores al nivel de significancia = 0,01

En la región de rechazo están las probabilidades menores o iguales al nivel de significancia = 0,01

e) Cálculo de Rho Spearman

**Tabla 21**

*Prueba de correlación de Spearman entre calidad de vida laboral y el factor actitud de aceptación*

		Actitud de aceptación
	Coeficiente de correlación	,341**
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)
	N	141

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Toma de decisión

En la tabla 21, se comprobó la tercera hipótesis específica del estudio, ya que existe una correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.341) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, es decir, a mayores niveles de calidad de vida laboral existe una mayor actitud de aceptación al cambio organizacional en la población del campamento Guaynuma.

## 5.2. Discusión de resultados

Entendiendo y procesando los resultados obtenidos mediante los resultados y el análisis de datos se plantea la argumentación de validación para las presentes hipótesis planteadas.

El objetivo general de la presente investigación fue hallar la relación entre calidad de vida laboral y actitud ante al cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma de la ciudad de Chimbote. Estableciendo una respuesta a lo planteado, se debe mencionar que mediante el coeficiente de correlación existen evidencias de relación entre las variables estudiadas dados por los datos arrojados de los instrumentos.

Para dar a conocer los resultantes de los objetivos específicos, se halló la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo; la relación entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de temores, y la relación entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de aceptación. Los resultados arrojados muestran una correlación significativa directa entre la calidad de vida laboral y las dimensiones del constructo y la actitud ante el cambio organizacional.

Sobre la base de lo mencionado y las evidencias estadísticas que se demuestran los resultados de los instrumentos aplicados de correlación de manera directa y con significancias, se puede señalar que la calidad de vida laboral y los beneficios otorgados por la empresa

promueven a que el trabajador se adapte de forma adecuada a los cambios que se producen dentro de la organización.

Dentro de este marco se debe resaltar que en la presente investigación no solo se cumple con el objetivo de la investigación, sino que asimismo tiene un sentido metodológico pues las hipótesis se cumplen a su vez.

García & Forero (2016) detallan en su teoría que existe en algunas ocasiones una resistencia al cambio que podría darse en una empresa, pero que sin embargo debido a los constantes factores no solo de manera personal de colaborador, sino a los beneficios o sentidos que tiene dentro de la empresa esto le cuesta más, sin embargo, al dar a conocer los resultados de aquellas situaciones en las que no se halla resistencia se evidencia no solo una productividad eficiente, sino también la estabilidad de resolver un trabajo que sea agradable para trabajador.

Al respecto, Patlán (2020) menciona algunos factores de la calidad de vida laboral como los siguientes: desempeño de un trabajo significativo o desafiante, equilibrio trabajo-familia, salario y prestaciones justas y equitativas, oportunidades de capacitación y desarrollo laboral, ambiente de trabajo seguro y saludable. Estos factores entre otros pueden influenciar en la resistencia al cambio en los trabajadores de la empresa.

Es evidente que hay otros factores que pueden tener un impacto en las respuestas de las personas evaluadas para las distintas inestabilidades en lo que a salud mental se refiere, tales como una evaluación, ansiedad o la motivación, estos elementos pueden influir en la veracidad de las respuestas dadas por el evaluado.

Teniendo en cuenta esto, tal como el comportamiento organizacional puede ser analizado a partir de diferentes formas de pensar en relación con la actitud ante el cambio organizacional, la calidad de vida laboral del mismo modo debe ser abordada desde diferentes ángulos, en concerniente, como colaborador y su enfoque, lo que la convierte en un aspecto subjetivo.

En resumen, los aspectos del individuo son fundamentales al analizar la actitud ante el cambio organizacional, ya que la percepción del trabajador sobre los cambios psicológicos surgió de cómo los ha vivido y entendido desde su perspectiva.

Al igual, al analizar desde un punto de vista psicológico, se tienen en cuenta las formas personales, considerando emociones y las demostraciones de actitudes, se consideran a visualizar características muy subjetivas.

Por tanto, es importante mencionar que tanto la actitud ante el cambio organizacional como la calidad de vida laboral son conceptos complejos, con varios aspectos que deben ser considerados. Por lo tanto, no pueden ser entendidos de manera aislada en las organizaciones, sino que están influenciados por otros factores que tienen un impacto en cómo los trabajadores los perciben.

La investigación tiene un impacto significativo en la psicología organizacional, ya que podrá obtener nuevos conocimientos teóricos sobre la relación entre la actitud ante el cambio organizacional y la calidad de vida laboral, así como la posibilidad de desarrollar nuevas teorías a través del estudio de la literatura existente.

Además, puede ayudar en la investigación futura al descubrir nuevas relaciones y proporcionar información valiosa para las organizaciones en cuanto a cómo manejar adecuadamente los cambios teniendo en cuenta las características individuales de los trabajadores.

Los hallazgos dan evidencia que en cuanto a calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional son aspectos críticos para definir los logros u objetivos que se trazan para la organización, que influyen en el desempeño de sus funciones y los resultados que estos puedan presentar dependiendo su disposición para un cambio.



## Conclusiones

1. Sí, existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) e intensidad débil (.402) entre la calidad de vida laboral y la actitud frente al cambio en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021). De la misma manera, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación de la variable calidad de vida laboral y actitud al cambio, el nivel de significancia ( $.000 < .01$ ) es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis general nula.
2. Sí, existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.289) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021). De la misma manera, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación de la variable calidad de vida laboral y actitud de cinismo, el nivel de significancia ( $p < .01$ ) es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
3. Sí, existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.467) entre la calidad de vida laboral y el factor actitud de temores, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021). De la misma manera, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación de la variable calidad de vida laboral y actitud de temores, el nivel de significancia ( $p < .01$ ) es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
4. Sí, existe correlación significativa directa ( $p < .01$ ) de intensidad débil (.341) entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021). De la misma manera, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación de la variable calidad de vida laboral y el factor de aceptación, el nivel de significancia ( $p < .01$ ) es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Recomendaciones

1. Se sugiere elaborar planes semestrales o anuales que incluyan talleres, capacitaciones y asesorías sobre calidad de vida laboral, motivando a los trabajadores para que se disponga con respecto a lo bueno que se puede lograr, además se debe de explicar el impacto esperado a través de un buen clima laboral.
2. Se recomienda considerar las variables que intervienen en el desarrollo de los talleres de integración y diseñar estrategias para disminuir su influencia. Para disminuir la influencia de las variables, se pueden diseñar estrategias como ofrecer incentivos para asistir a los talleres, proporcionar recursos para implementar las estrategias aprendidas en los talleres y hacer un seguimiento después de los talleres para asegurarse de que se estén aplicando las estrategias aprendidas.
3. Se exhorta la realización de talleres a personas con colaboradores a cargo, con el propósito de tener un respaldo para fomentar la participación elevando los índices de competencia, comunicación efectiva e integridad.
4. Se debe tomar en cuenta que los talleres se establezcan en una realización presencial, para alcanzar de manera más tangible la información y participación de los trabajadores. De este modo se logrará desarrollar el interés y colaboración de los empleados dentro de la empresa.
5. Se sugiere monitorear el cumplimiento del desarrollo de los talleres y de la sesión que se plantean de manera individual, ya que su asistencia es importante, pues de esa forma se logrará tener una llegada personalizada para el apoyo de cada trabajador y la evidencia de un trato equitativo.
6. Se recomienda conseguir la asistencia total en todas las sesiones grupales, ya que es necesario para que el cambio afecte de manera positiva a todos que estos estén presentes de inicio al final. Será necesario que cada uno conozca sus fortalezas y

debilidades para tener un mejor panorama de cuáles serán las dificultades en el camino del desarrollo de las sesiones y así conseguir un mayor índice de efectividad.

7. Se sugiere ampliar la muestra de estudio con el fin de conseguir más datos, de esta manera evitar el sesgo, asimismo se deben de considerar otras variables como la tolerancia, ansiedad entre otras.
8. Es importante comunicar claramente por qué el cambio es necesario y cómo beneficiará a la organización y a sus trabajadores. Esto ayuda a los trabajadores a comprender el propósito del cambio y a sentirse más comprometidos con él. Por ello, es importante abordar estos miedos y preocupaciones de manera directa y transparente para ayudar a los trabajadores a sentirse más seguros y cómodos con el cambio.
9. Se propone comunicación abierta y regular con los trabajadores sobre el progreso del cambio y cualquier información relevante. Esto ayudará a fomentar la confianza y el compromiso de los trabajadores con el cambio. Se sugiere que haya orientación y apoyo a los trabajadores durante el proceso de cambio para ayudarlos a adaptarse y a sentirse más cómodos con las nuevas formas de trabajar.
10. Se recomienda utilizar datos y hechos para tomar decisiones informadas en lugar de basarse en opiniones o suposiciones. Esto ayuda a garantizar que las decisiones sean justas y objetivas. Se sugiere involucrar a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y buscar su opinión y sugerencias para fomentar la colaboración y el compromiso con el cambio. Se exhorta analizar las fuerzas externas que pueden afectar a su organización y utilizar esta información para adaptarse y mantenerse competitivo en un entorno cambiante.

## Referencias Bibliográficas

- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Revista Psicología desde El Caribe*, 37(2).  
<https://www.proquest.com/openview/f1dc3a885120c15769ce885ab2e5015f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027439>
- Alelú, M., Catín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2010). *Estudio de encuestas*. Alpha.
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida. *Revista Invenio*, 30(6), 152-155 <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Aponte, L. S. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa logística del Callao, 2018*. Tesis para optar el grado de licenciada en psicología. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25311>
- Aristegui, S. (2019). *Análisis de las actitudes en un proceso de cambio*. Tesis para optar el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional.  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173680/Tesis %20- %20Sebasti %C3 %A1n %20Aristegui %20- %20Parte %20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173680/Tesis%20-%20Sebasti%C3%A1n%20Aristegui%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Cernas, D., Mercado, P., & 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(1), 10-24.  
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/104506/Cernas %2c %20Mercado %20y %20Nava %202019 %20%28Revista%20Ruta%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/104506/Cernas%2c%20Mercado%20y%20Nava%202019%20%28Revista%20Ruta%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, J., Cigüeñas, M., & Martenesen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Tesis para optar el grado de magíster en dirección de personas.  
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1586>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Thompson.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Crites, S., Fabrigar, L., & Petty, R. (1994). Measuring the affective and cognitive properties of attitudes: conceptual and methodological issues. *Revista Diversitas*, 20, 619-634.

- Díaz, E. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020*. Tesis para optar el grado de licenciada en psicología.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62254>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. Qowl  
[http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL %20User %20manual %202nd %20Ed %20ebook %20Feb %202018 %2055.pdf](http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%202nd%20Ed%20ebook%20Feb%202018%2055.pdf)
- FAO, O. d. (31 de 08 de 2013). *La pesca en América Latina y el Caribe, producción y consumo*.  
<https://www.fao.org/in-action/agronoticias/detail/es/c/512591/>
- FAO, O. d. (2020). FAO. <https://www.fao.org/3/ca9229es/online/ca9229es.html>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University.
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y Disposición al Cambio Organizacional en funcionarios de Empresas de la Ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1) 78-90
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista iiPsi*, 14(2), 271-276.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Gupta, A., & Govindarajan, V. (1984). Business Unit Strategy, Managerial Characteristics, and Business Unit Effectiveness at Strategy Implementation, *Academy of management journal*, 27(1), 25-41.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30480937/guptagovindarajan\\_hq\\_subsidary\\_relations\\_amj\\_1984-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654051550&Signature=C71Oemx5HmnFs4aml8UNYXAOA5KnQdM7-Ru8zlanHMD-v6C8-Dh80S1DbdNHr7ps4Ao639N-MNrd3cRvJxNWfLn55gtOkZY33ppFBoCF4](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30480937/guptagovindarajan_hq_subsidary_relations_amj_1984-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654051550&Signature=C71Oemx5HmnFs4aml8UNYXAOA5KnQdM7-Ru8zlanHMD-v6C8-Dh80S1DbdNHr7ps4Ao639N-MNrd3cRvJxNWfLn55gtOkZY33ppFBoCF4)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología para la investigación*. Mc Graw-Hill Education.
- Jiménez, S. (1999). Propuestas organizacionales para la administración del cambio. *Gestión y estrategia. Administración municipal y cambio organizacional*, 8(15), 84-93.  
<http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/4847?show=full>
- Levine, D., Krehbiel, T., & Berenson, M. (2014). *Estadística para la Administración*. Pearson Educación.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper & Brothers.

- Marín, D., Cano, C., Zevallos, M., & Mora, R. (2006). Determinantes del Análisis y Diseño Organizacional. Grupo de Investigación AdGeO. Documento de trabajo. [https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55725.pdf](https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55725.pdf)
- Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- More, H. S. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017* <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Tesis para optar el grado de licenciado en psicología. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3577>
- OGEIEE, O. G. (10 de 2021). *Reporte Mensual de la Evolución del Sector Pesca - Enero 2022* <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/>. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oe/estadistica-pesquera>
- OIT. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_TRAVAIL\\_PUB\\_56/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_56/lang--en/index.htm). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_56.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_56.pdf)
- OIT, O. I. (11 de 12 de 2021). *Conferencia Internacional del Trabajo* <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/committees/inequalities-and-wow/lang--es/index.htm>. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_831023.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_831023.pdf)
- Oseña, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., & Oseña, M. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Pirámide.
- Patlán, J. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Revista ciencia y trabajo*, 15(48), 131-139. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. El Manual Moderno S.A.
- Patlán, J., Martínez, É., & Hernández, R. (2020). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2094718](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718)
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis S.A.
- Perdomo, G., Murillo, G., & Góonzales, C. (2017). Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. *Revista Entramado*, 15(2), 46-65. [https://www.researchgate.net/publication/335021360\\_Cambio\\_organizacional\\_e\\_institucional\\_desde\\_las\\_perspectivas\\_teoricas](https://www.researchgate.net/publication/335021360_Cambio_organizacional_e_institucional_desde_las_perspectivas_teoricas)

- Porret, M. (2010). *Gestión de personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (Cuarta edición ed.)*. ESIC, Ed.
- Quirant, A., & Ortega, A. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de Psicología*, 36(1), 50-63
- Rabelo, E., Ríos, M., & Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología en el Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 9-30 <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996002.pdf>
- Rodríguez, R. S. (2014). Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral. Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología *Repositorio UNAM*. [https://repositorio.unam.mx/contenidos?c=rY7WeB&q=calidad\\_.de\\_.vida\\_.laboral&t=search\\_0&as=0&d=false&a=0&v=0#](https://repositorio.unam.mx/contenidos?c=rY7WeB&q=calidad_.de_.vida_.laboral&t=search_0&as=0&d=false&a=0&v=0#)
- Rodriguez Díaz, V., Carvajal Arandeda, K., & Montenegro de la Barrera, N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional. *Revista de Psicología*, 13(27), 1-13 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revpsicol/v27n1/0719-0581-revpsicol-27-1-00014.pdf>
- Salazar, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos*, 10(2), 41-53.
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., & Gonzales, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105-134. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/15205/pdf>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor Los procesos de cambio organizacional y creación de valor. *Revista de Estudios Gerenciales*, 30(1), 162-171. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001156?via%3Dihub>
- Saravia, E. (2015). Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, 7(1), 20-31. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2769252](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2769252)

## Apéndices

### Matriz de consistencia

Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>250 trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>141 trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021)</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición por cinismo, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma, Chimbote (2021).</p>	<p>Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional</p>	<p><b>Técnica y tipo de muestreo</b></p> <p>El muestreo será probabilístico Calculando la cantidad exacta mediante una fórmula.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de oposición</p>	<p>Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de</p>	<p>Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud</p>		<p><b>Técnica de recolección de datos:</b></p>



por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma?	oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma	de oposición por temor, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma.	Encuesta, cuestionarios virtuales
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma?	Identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el factor de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma	Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el factor de actitud de aceptación, ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma	Instrumento de recolección Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (Easton & Van Laar, 2012) Escala de actitud ante el cambio organizacional (Rabelo, et al. 2004)
Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema		Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico	
(Chaverri, 2017) DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES. Revista de ciencias sociales, 157. <a href="https://doi.org/10.15517/racs.v0i157.32189">https://doi.org/10.15517/racs.v0i157.32189</a>		(Bernal, 2010) Metodología de la Investigación. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.	
(Seilhan, 2020) ¿Cómo se llega a delimitar el problema a investigar? Com.ar. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <a href="https://bachelorasociados.com.ar/img/delimitar.pdf">https://bachelorasociados.com.ar/img/delimitar.pdf</a>		Hernández, et al., (2018). Metodología de la investigación científica (Primera edición). España: editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15">http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15</a>	

## Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Su Respuesta es muy importante para nosotros. Nadie de su organización vera su cuestionario. Se dará a su empleador un resumen

Para responder utilice la Hoja de Respuestas, marcando con una "X" el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas ni incorrectas, solamente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente

N.º		1	2	3	4	5
1.	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2.	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3.	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4.	Me siento bien en este momento.					
5.	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6.	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7.	Me siento presionado en el trabajo a menudo					
8.	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9.	Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10.	Estoy satisfecho con mi vida.					
11.	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12.	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo					
13.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14.	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
15.	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16.	Trabajo en un ambiente seguro.					
17.	En general, me salen bien las cosas					
18.	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19.	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo					
20.	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
21.	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
22.	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23.	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24.	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

## Anexo 4: Protocolo de escala Actitudes ante el cambio organizacional

### ESCALA DE ACTITUDES ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Edad:

Sexo:

Nivel educativo:

Tiempo en la empresa:

A continuación, se muestran frases sobre comportamientos, acciones o ideas que las personas pueden tener sobre los procesos de cambio que han tenido lugar en su organización. Pensando en los procesos de cambio en su empresa, lea atentamente cada frase e informe si está de acuerdo o no con lo que describen. Haga clic en el valor correspondiente a cada declaración, lo que mejor indica su grado de acuerdo con las oraciones escritas.

Se le solicita responder la escala en su totalidad, sea lo más sincero(a) posible, no hay respuesta buena ni mala. La información suministrada por usted es completamente confidencial, no es necesario escribir su nombre.

Para dar sus respuestas utilice la siguiente categoría:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

N.º		1	2	3	4	5
1.	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.					
2.	Fingir que ha habido cambios es una característica de las personas en la organización.					
3.	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con los cambios, pero en realidad no permiten que se implementen.					
4.	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta organización.					
5.	No involucrarse a los procesos de cambio es una práctica común en esta organización.					
6.	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.					
7.	Las personas se resisten a comprender las finalidades del cambio.					
8.	Los cambios generan caos en esta organización.					
9.	Los cambios en esta organización generalmente se quedan a nivel de discurso.					
10.	Las personas suelen decir que, aunque el cambio de ha realizado, en la práctica no ha ocurrido.					
11.	En esta organización no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.					
12.	Los intentos de cambio en esta organización son insatisfactorios.					
13.	Las personas que están hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazados por el cambio.					
14.	Las personas asumen el nuevo discurso para defenderse de los cambios.					

N.º		1	2	3	4	5
15.	En los procesos de cambios se suelen restringir el acceso a información para que no haya oposición.					
16.	Dejar que el tiempo se encargue de la adaptación de las personas a los cambios, es una práctica común en esta organización.					
17.	Es muy difícil cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta organización.					
18.	Los cambios de comportamiento en esta organización son siempre muy lentos.					
19.	Las personas suelen fingir que están haciendo el trabajo en forma diferente.					
20.	En los procesos de cambio, las personas temen perder su empleo.					
21.	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasía y expectativas irreales en el personal.					
22.	Los empleados que pierden posición en los procesos de cambio generalmente se oponen al cambio.					
23.	La divulgación de información de los procesos de cambio genera conflictos en esta organización.					
24.	Las personas se sienten temerosas por la incertidumbre generada por la nueva forma de trabajar.					
25.	Las personas más jóvenes se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio.					
26.	Las personas reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales.					
27.	La descentralización negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales.					
28.	En los procesos de cambio, el temor a la pérdida genera resistencia en las personas.					
29.	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.					
30.	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas.					
31.	Los cambios en esta organización generan malentendidos en esta organización.					
32.	Los cambios en esta organización generan oportunidades para el crecimiento personal.					
33.	Los cambios generan necesidades de conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.					
34.	Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar a esta organización.					
35.	Los cambios generan oportunidades para el personal que sabe aprovecharlos.					
36.	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios al personal.					
37.	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta organización.					
38.	Las personas creen que pueden realizar cambios en el ambiente organizacional.					
39.	Las personas más comprometidas son más favorables al cambio.					
40.	Las personas aceptan el cambio en cuanto se enteran de que pueden beneficiarse.					
41.	Es común cambiar continuamente de dirección sin dar continuidad a lo que ya se hizo.					

## Validación de instrumentos

N°	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución	Teléfono
	<b>Kaneko Aguilar, Juan José</b>	<b>Doctor</b>	<b>Psicología</b>	<b>Consultor y docente</b>	<b>ADPH Group / UPC / UNIFE</b>	<b>997276405</b>



N°	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución	Teléfono
	<b>RAMIREZ ESPINOZA CESAR AUGUSTO</b>	<b>MAGISTER</b>	<b>PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DOCENTE</b>	<b>UNIVERSIDAD CONTINENTAL</b>	<b>961219818</b>

N°	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución	Teléfono
	Vargas Lara, Edwin David	Mg.	Organizacional	docente	Universidad Continental	959735694