



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (Internos):**

**Área del proyecto:** Ciencias Básicas  Ciencias Aplicadas

**FACULTAD:** Facultad de Ciencias Administrativas

**DEPARTAMENTO:** DESODEH

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Desarrollo Humano

**1 Proyecto de Investigación**

**Título:** La relación entre los sistemas de recompensa y las formas de congruencia de valores entre empleados y empresas de la ciudad de Quito.

**Resumen del proyecto (máximo 200 palabras)**

El presente proyecto tendrá dos productos principales. El primero, será una herramienta para medir la congruencia entre los valores el trabajador y los valores de la organización, la misma que será validada científicamente para el contexto laboral ecuatoriano en específico. El segundo será la creación de un modelo explicativo de las relaciones entre los sistemas de recompensa identificados en el Ecuador y las formas de congruencia de valores para el mismo contexto nacional. Un beneficio será la generación de herramientas de gestión de personal que sean completamente adaptadas a la cultura ecuatoriana, esto fomentará el aumento de la eficiencia en la empresa ecuatoriana pues posiblemente en la realidad empresarial actual se utilizan herramientas extranjeras que han nacido de análisis teóricos foráneos basados en culturas con sistemas de valores distintos a los ecuatorianos. El segundo beneficio será proponer un modelo que a su vez fomente las nuevas directrices de las políticas públicas del Buen Vivir dónde la producción bajo este concepto le da importancia al reconocimiento del valor social y de los valores éticos del trabajo y adicionalmente apoyará el actual énfasis de reducción de la desigualdad económica.

**Palabras clave (3-5):** sistemas de recompensa, congruencia de valores, Ecuador

**2 Datos personales y académicos del Director del Proyecto**

Apellidos: Unda Galarza	Dirección particular: Alonso de Torres 278 y Colnet
Nombres: Luis Xavier	
Lugar y fecha de nacimiento: Quito, 7 de Junio de 1980	Teléfono casa: 2242384
Cargo actual en la EPN: Profesor auxiliar titular	Teléfono celular: 0992736121
Fecha ingreso a la EPN: 29-sep-2014	Teléfono oficina:
Horas de dedicación al proyecto: 200	Ext. EPN: 1811
	Correo electrónico: xavier.unda@epn.edu.ec

**Formación de pregrado y postgrado**

Títulos	Fecha	Títulos
Contador Público Autorizado	10-Nov-2003	Contador Público Autorizado
Ingeniero Comercial, especialización en Finanzas	30-Jul-2004	Ingeniero Comercial, especialización en Finanzas



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**  
**VICERECTORADO DE**  
**INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



Especialista en Derecho Empresarial (postgrado)	06-Oct-2006	Universidad Técnica Particular de Loja
Ingeniero Comercial, especialización en Marketing	16-Mayo-2007	Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Maestría en Administración de Empresas	09-Mayo-2009	The University of Mississippi
Maestría en Economía	05-Ago-2013	The University of Sydney

<b>3 Datos personales y académicos del Docente colaborador</b>		
Apellidos: Ramos Ramos Nombres: Valentina		Dirección particular: Avenida República del Salvador y Portugal, Twin Towers, 7G, Quito
Lugar y fecha de nacimiento: La Habana, 23-01-1981		
Cargo actual en la EPN: Profesor titular		Teléfono casa: Teléfono celular: 0979189102
Fecha nombramiento definitivo: 01-10-2014		Teléfono oficina:
Horas de dedicación al proyecto: 100 horas semestrales		Ext. EPN: Correo electrónico: valentina.ramos@epn.edu.ec
<b>Formación de pregrado y postgrado</b>		
<b>Títulos</b>	<b>Fecha</b>	<b>Títulos</b>
Licenciado en Psicología	2003	Licenciado en Psicología
Máster en Comunicación Organizacional	2007	Máster en Comunicación Organizacional
Doctor en Psicología	2013	Doctor en Psicología



<b>4</b>	<p><b>Objetivos, hipótesis y resultados esperados de esta propuesta de investigación</b></p> <p>- <b>Objetivos</b></p> <p>Objetivo general: Determinar la relación entre los sistemas de recompensa y las formas de congruencia de valores en las organizaciones ecuatorianas</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborar y validar una herramienta para medir la congruencia entre valores organizacionales y personales en el contexto laboral ecuatoriano</li><li>- Identificar y clasificar los sistemas de recompensa más utilizadas en las empresas de Quito.</li><li>- Identificar los sistemas de recompensa existentes en las organizaciones ecuatorianas</li><li>- Establecer diferencias existentes entre organizaciones de diferente sector y la relación entre la congruencia de valores y los sistemas de recompensa</li></ul> <p>- <b>Hipótesis</b></p> <p>Las organizaciones donde se evidencia un mayor ajuste entre los valores del trabajador y los de la organización utilizarán sistemas de recompensa de tipo psicológico, mientras que las organizaciones donde hay conflicto entre los valores del trabajador y los de la organización utilizarán sistemas de recompensa de tipo monetario.</p> <p>- <b>Resultados esperados</b></p> <p>Como resultados del proyecto obtendremos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Una herramienta validada para el contexto laboral ecuatoriano que sirva para medir la congruencia entre los valores el trabajador y los valores de la organización</li><li>2- Un modelo explicativo de las relaciones entre los sistemas de recompensa identificados en el Ecuador y las formas de congruencia de valores para este contexto</li><li>3- Al menos dos publicaciones con estos temas</li><li>4- Al menos una presentación en congresos científicos</li></ol> <p>- <b>Potenciales Usuarios</b></p> <p>El modelo obtenido como resultado de la investigación servirá para las empresas ecuatorianas en función de determinar los sistemas de recompensa más efectivos de acuerdo a las características culturales de su organización. Al mismo tiempo, servirá para la realización de otras investigaciones así como para la comprensión de dinámicas organizacionales.</p>
----------	---



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**5 Relevancia de esta propuesta de investigación con los objetivos científicos del departamento y su Línea de Investigación.**

Como parte de la Línea de investigación de Desarrollo Humano, esta investigación cobra importancia una vez que va a permitir el conocimiento y la comprensión de las relaciones entre la organización y los trabajadores a partir de la efectividad de los sistemas de remuneración utilizados en función de la cercanía del trabajador con su organización. Los objetivos de esta línea resultan, precisamente, la comprensión de los efectos de la organización sobre el hombre y del hombre sobre la organización, otorgando una relevancia al papel del hombre como sujeto activo de su realidad.

En el caso de Ecuador, uno de los propósitos fundamentales del plan del “Buen Vivir” es la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos (Ecuador, 2013). Para ello, el Gobierno se ha trazado estrategias dirigidas a la (re)distribución de la riqueza, así como se propone en el punto 6.1. del Plan, dónde se le da importancia al reconocimiento del valor social y de los valores éticos del trabajo (Ecuador, 2013). De este modo, nuestro proyecto no sólo está a la par de los objetivos departamentales y universitarios, sino que se corresponde con objetivos gubernamentales a partir de la posibilidad de modificar la realidad laboral para crear mejores condiciones para vida del trabajador, su felicidad y satisfacción.



6	<p><b>Descripción del proyecto, metodología, cronograma de trabajo y justificación del equipo requerido</b></p> <p>- Descripción del proyecto (Máximo una carilla)</p> <p>De acuerdo con (Selvaraj &amp; Joseph, 2014), los sistemas de gestión de las personas deben estar alineados con los sistemas financieros, de manera que se puedan crear sinergias asociadas al aumento de la productividad. Esta relación entre prácticas financieras y políticas de recursos humanos han derivado en lo que se conoce como sistemas de gestión del desempeño (Selvaraj &amp; Joseph, 2014).</p> <p>La importancia del uso de las formas de remuneración en las organizaciones laborales se verifica a nivel de imagen de la organización y su reputación, de manera que afecta los procesos de atracción de nuevos trabajadores, así como a la percepción sobre la seguridad del trabajo que tienen los trabajadores actuales (Selvaraj &amp; Joseph, 2014). Existe, además, una relación entre formas de remuneración y satisfacción en el trabajo (Cohen, 2013; Schreurs, Guenter, Schumacher, Van Emmerik, &amp; Notelaers, 2013). Los trabajadores más felices en su ambiente laboral son aquellos que son reconocidos por lo que realizan (Kertay, 2014). De esta manera, las formas de remuneración no sólo se asocian al aumento de la productividad, sino a formas más humanizadas de trabajo dentro de las organizaciones (Selvaraj &amp; Joseph, 2014).</p> <p>Sin embargo, las formas de remuneración no son efectivas sólo por su aplicación, sino por mediadores como lo son la relación entre el trabajador y la organización. En este sentido, Schreurs et al. (2013) demostraron que la efectividad de las formas de remuneración van estar en correspondencia con el nivel de compromiso que tiene el trabajador con su organización, siendo más efectivas en este caso los sistemas de reconocimiento no-monetarios. Estudios han demostrado que la existencia de diferencias entre el valor de la remuneración y la percepción del valor que tiene el trabajador de sí mismo afectan en el impacto de esta remuneración en los aspectos ya señalados como la satisfacción y la productividad (Schreurs et al., 2013).</p> <p>En el caso de Ecuador, los indicadores de satisfacción con el trabajo se encuentran por debajo de otros países, estando Ecuador en la posición 111 de 178 relacionado con la percepción de felicidad (Gallegos, 2012). En dicho estudio, Ecuador se coloca como uno de los países más infelices, donde la felicidad asociada al trabajo también ha sido considerada. Esta satisfacción con el trabajo fue medida teniendo en cuenta, entre otros, los sistemas de remuneración aplicados, donde se incluyen los niveles de ingresos y las formas de seguridad laboral (Gallegos, 2012).</p> <p>Por esta razón, resulta relevante un estudio para el contexto ecuatoriano que permita identificar no sólo las formas de remuneración más utilizadas, sino el grado de efectividad de las mismas en función de la relación entre los valores del trabajador y los valores y de la organización laboral. De esta forma, se podrán realizar intervenciones que contribuyan a potenciar las formas de remuneración existentes, así como incorporar nuevas formas de remuneración que pudieran estar más adecuadas a la realidad organizacional del contexto estudiado.</p>
---	--



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**- Metodología y diseño de la investigación (Máximo una carilla)**

**Enfoque**

La investigación tendrá un enfoque de tipo mixto tanto para la recogida de la información, así como para su análisis.

**Tipo de investigación**

La investigación tendrá un carácter exploratorio en sus inicios para luego ser de tipo correlacional.

**Muestra**

La muestra será identificada a partir de las características de las organizaciones de acuerdo a su base jurídica y sector, de manera que tenga una distribución de forma homogénea.

**Técnica de recogida de información**

La recogida de información se realizará a partir de análisis de documentos, específicamente, del análisis de estudios realizados previamente relacionados con los sistemas de recompensa y la efectividad de los mismos atendiendo a la cultura de las organizaciones. Se realizarán entrevistas a trabajadores clave de la para determinar los sistemas de recompensa utilizados en la organización y su efectividad. Se elaborará, además, una herramienta destinada a la medición de la congruencia entre valores personales y valores organizacionales, así como una herramienta destinada a identificar la percepción de la efectividad de los sistemas de recompensa definidos por la literatura y clasificados.

**Procedimiento**

A partir de la revisión de la literatura se realizará una clasificación de los distintos sistemas de recompensa existentes para la elaboración de la herramienta correspondiente. Al mismo tiempo se elaborará y validará la herramienta destinada a medir congruencia de valores. Ambos instrumentos formarán parte de un inventario que se aplicará al menos a una organización privada y una pública, del mismo sector de la economía, ambas radicadas en la ciudad de Quito.

Estas organizaciones servirán como suministro para obtener información relacionada con tipos de sistemas de recompensa utilizados en el Ecuador. La información obtenida será procesada estadísticamente para realizar el cálculo de correlaciones, que servirá para la creación del modelo de relaciones entre sistemas de recompensa y congruencia de valores.

**Bibliografía**

- Cohen, D. (2013). Employment Engagement. *People & Strategy*, 36(4), 12–14.
- Ecuador, G. N. de la R. del. (2013). Buen vivir plan nacional. Quito: SENPLADES.
- Gallegos, R. (2012). La Felicidad como Medida del Buen Vivir en Ecuador. Quito: SENPLADES.
- Kertay, L. (2014). A 10-step “prescription” to create a happier workforce. *HR Specialist: Compensation & Benefits*, 9(2), 5.
- Schreurs, B., Guenter, H., Schumacher, D., Van Emmerik, I. J. H., & Notelaers, G. (2013). Pay-Level Satisfaction and Employee Outcomes: The Moderating Effect of Employee-Involvement Climate. *Human Resource Management*, 52(3), 399–421.
- Selvaraj, P., & Joseph, J. (2014). Impact of Compensation Practices on Organizational Reputation. *South Asian Journal of Management*, 21(2), 22–43.



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



Cronograma de trabajo anual:

Actividad	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión de la literatura	■	■										
Análisis de información y elaboración de la herramienta para identificar sistemas de recompensa		■	■	■								
Elaboración y validación de la herramienta para medir congruencia de valores	■	■	■	■								
Análisis de datos obtenidos				■	■							
Redacción y presentación de artículo científico con los primeros datos obtenidos					■	■						
Aplicación del inventario para establecer relaciones entre las variables del estudio						■	■	■				
Realización de entrevistas a trabajadores						■	■	■				
Análisis y procesamiento de datos obtenidos								■				
Elaboración del modelo								■	■			
Ajuste del modelo									■	■		
Presentación de los resultados. Redacción y presentación de artículo científico con resultados finales										■	■	■



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



7	<b>Fecha de inicio</b> 1 de enero de 2015																																						
8	<b>Tiempo dedicación docentes, infraestructura, equipamientos y fondos adicionales.</b> Para el director del proyecto se designarán 100 horas semestrales, y 70 horas semestrales para los profesores colaboradores. Además, se solicitará al menos un alumno para el apoyo de la realización de la investigación (10 horas semanales).																																						
9	<p><b>Presupuesto estimado para la ejecución del presente proyecto</b></p> <p>Se recomienda que los costos de los equipos, reactivos y materiales de laboratorio, <b>estén sustentados con proformas actuales:</b></p> <p><b>Año 1</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lista de ítems (por favor especifique)</th> <th>Cantidad solicitada (US \$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Contratación de pasantes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>    Contratación de estudiantes</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td>    Contratación de especialistas en análisis estadístico</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td><b>3000</b></td> </tr> <tr> <td>2. Equipos</td> <td></td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Reactivos y materiales de laboratorio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>    Reproducción de cuestionarios</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td><b>100</b></td> </tr> <tr> <td>4. Literatura especializada</td> <td></td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Viajes técnicos y de muestreo</td> <td></td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td><b>200</b></td> </tr> <tr> <td>6. Presentación de ponencias en congresos internacionales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>    Presentación de ponencias</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>    Publicaciones</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td align="right"><b>Subtotal</b></td> <td><b>1700</b></td> </tr> <tr> <td align="center"><b>TOTAL AÑO 1</b></td> <td><b>5000</b></td> </tr> </tbody> </table>	Lista de ítems (por favor especifique)	Cantidad solicitada (US \$)	1. Contratación de pasantes		Contratación de estudiantes	2000	Contratación de especialistas en análisis estadístico	1000	<b>Subtotal</b>	<b>3000</b>	2. Equipos		<b>Subtotal</b>		3. Reactivos y materiales de laboratorio		Reproducción de cuestionarios	100	<b>Subtotal</b>	<b>100</b>	4. Literatura especializada		<b>Subtotal</b>		5. Viajes técnicos y de muestreo		<b>Subtotal</b>	<b>200</b>	6. Presentación de ponencias en congresos internacionales		Presentación de ponencias	1000	Publicaciones	700	<b>Subtotal</b>	<b>1700</b>	<b>TOTAL AÑO 1</b>	<b>5000</b>
Lista de ítems (por favor especifique)	Cantidad solicitada (US \$)																																						
1. Contratación de pasantes																																							
Contratación de estudiantes	2000																																						
Contratación de especialistas en análisis estadístico	1000																																						
<b>Subtotal</b>	<b>3000</b>																																						
2. Equipos																																							
<b>Subtotal</b>																																							
3. Reactivos y materiales de laboratorio																																							
Reproducción de cuestionarios	100																																						
<b>Subtotal</b>	<b>100</b>																																						
4. Literatura especializada																																							
<b>Subtotal</b>																																							
5. Viajes técnicos y de muestreo																																							
<b>Subtotal</b>	<b>200</b>																																						
6. Presentación de ponencias en congresos internacionales																																							
Presentación de ponencias	1000																																						
Publicaciones	700																																						
<b>Subtotal</b>	<b>1700</b>																																						
<b>TOTAL AÑO 1</b>	<b>5000</b>																																						
10	<p>Nombre: Luis Xavier Unda Galarza CC: 170745677-6</p>																																						
<b>DECLARACION DEL JEFE DE DEPARTAMENTO</b>																																							
<p>Esta propuesta ha sido aprobada por el Consejo del DESODEH, en Sesión <u>10-03-2015</u> mediante Resolución No. <u>DESODEH 005</u> y las instalaciones, incluyendo personal, edificios, equipo y recursos financieros están a disposición del aplicante de acuerdo con las especificaciones que se encuentran en esta aplicación.</p>																																							
 JEFE DEL DEPARTAMENTO Nombre: Gustavo Franklin Herrera Piedra CC: <u>1705570248</u>	Quito, <u>12-03-2015</u> (lugar y fecha)																																						



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**HOJA DE VIDA DEL DIRECTOR DEL PROYECTO**

**Datos personales**

<b>Unda Galarza</b>		<b>Luis Xavier</b>		
Apellidos		Nombres		
M: (X)    F: ()	7 Junio de 1980	Ecuatoriano	xavier.unda@epn.edu.ec	
Sexo	Fecha de Nacimiento	Nacionalidad	E-mail	
Alonso de Torres 278 y Colnet, Quito		Teléfono oficina:EPNExt 1811		Celular: 0992736121
Dirección particular / Ciudad		Teléfono casa: 2242384		

**Educación Universitaria. Proveer el nombre de los títulos de pregrado y postgrado (Ing., Magister, Ph.D.)**

Títulos	Período	Institución/Universidad	Ciudad/País	Tema de tesis de grado
Contador Público Autorizado	1998-2003	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Quito/Ecuador	N/A
Ingeniero Comercial, especialización en Finanzas	1998-2004	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Quito/Ecuador	Creación y administración de negocios de catering, caso: Gulash Catering Corporativo.
Especialista en Derecho Empresarial (postgrado)	2004-2006	Universidad Técnica Particular de Loja	Loja, Ecuador	Los administradores de la Compañía anónima y sus responsabilidades según la legislación ecuatoriana.
Ingeniero Comercial, especialización en Marketing	2004-2007	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Quito, Ecuador	Plan de negocios de la microfranquicia Punto Pizza.
Maestría en Administración de Empresas	2008-2009	The University of Mississippi	Oxford, Mississippi	N/A
Maestría en Economía	2012-2013	The University of Sydney	Sydney, Australia	N/A



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**  
**VICERECTORADO DE**  
**INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**Experiencia investigativa y en ejecución de proyectos (cite los tres más relevantes)**

Período	Título del proyecto	Posición /Actividades realizadas

**Publicaciones, patentes, prototipos o productos (cite las cinco más relevantes o las más recientes)**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Experiencia profesional , otros trabajos científicos y técnicos**

09/2013 - 09/2014	<b>Jefe de Área y Docente tiempo completo</b> , cátedras de Economía y Marketing, Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador. (2 semestres)
03/2012 – 04/2013	<b>Subgerente, Importadora</b> “Blacktown Pet and Produce”, Sidney, Australia. (Teléfono +061 2 9622 – 3563)
08/2011 – 12/2011	<b>Profesor de la Cátedra: Marketing II – Investigación de Mercados</b> , Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Quito. (1 semestre luego de lo cual obtuve la beca para Australia)
03/2010 – 01/2012	<b>Analista de Productos y Servicios Financieros, Marketing – Oferta de Valor, Banco Pichincha.</b>
06/2009 – 08/2009	<b>Analista de Investigación de Mercados</b> RAMPF Giessharze GmbH & Co. KG, Grafenberg, Alemania (Teléfono +49 7123 93420 )
08/2008 – 05/2009	<b>Asistente de Investigación y Cátedra – Business Communication</b> , Escuela de Administración de Empresas, <b>Universidad de Mississippi</b> , Estados Unidos de América. (Teléfono +001 662 915 – 5820)
06/2006 - 05/2008	<b>Supervisor de Ventas</b> (De las provincias: Pichincha, Guayas, Manabí, Azuay, El Oro y Loja) <b>Candlecross S.A</b> (Cartera de Productos: Five Condoms, Eurotest y Tecnodent.) Quito, Ecuador (Teléfono 593 2 2550 072)



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**HOJA DE VIDA DEL DOCENTE COLABORADOR DEL PROYECTO**

**Datos personales**

<b>Ramos Ramos</b>		<b>Valentina</b>		
Apellidos		Nombres		
M: ( )    F: ( X )	23 de enero de 1981	Cubana / Portuguesa	valentina.ramos@epn.edu.ec	
Sexo	Fecha de Nacimiento	Nacionalidad	E-mail	
República del Salvador y Portugal, Twin Towers II, 7G / Quito			Teléfono oficina: Celular: 0979189102	
Dirección particular / Ciudad			Teléfono casa: 026002958	

**Educación Universitaria. Proveer el nombre de los títulos de pregrado y postgrado (Ing., Magister, Ph.D.)**

Títulos	Período	Institución/Universidad	Ciudad/País	Tema de tesis de grado
Licenciad o en Psicología	1998-2003	Facultad de Psicología / Universidad de La Habana	La Habana/ Cuba	Comunicación de valores corporativos
Máster en Comunicación Organizacional	2003-2007	Facultad de Comunicación / Universidad de La Habana	La Habana/ Cuba	Impacto de un modelo de gestión de valores en el sentido de pertenencia de los trabajadores del GECYT
Doctor en Psicología	2007-2013	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação / Universidade do Porto	Oporto/ Portugal	El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral

**Experiencia investigativa y en ejecución de proyectos (cite los tres más relevantes)**

Período	Título del proyecto	Posición /Actividades realizadas
2012	A articulação entre valores individuais e organizacionais e a sua relação com a percepção de stress ocupacional	Co-Director
2008-2013	El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral	Responsable
2013	Stresse ocupacional e Cultura organizacional	Responsable

**Publicaciones, patentes, prototipos o productos (cite las cinco más relevantes o las más recientes)**

- Ramos, V., Cassola, G.A., Jáuregui, L.C., & Crespo, J.C.M. (2008). La importancia de la identificación de los riesgos psicológicos. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (53).
- Ramos, V., & Jordão, F. (2012). The relationship between cultural and non-cultural elements as a way to describe organizational context. *Psicologia.com*, 16(7). <http://hdl.handle.net/10401/5459>
- Ramos, V., Jordão, F., & Morais, T. (2012). Desarrollo y validación del inventario para medir la articulación entre la persona y la organización (inventario apo) *Evaluar*, 12, 60 – 82.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2013). Are public workers more stressed than private workers? The relationship between work stress and value congruence. *Psychology Research*, 3(7).
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: Estudio de semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL  
VICERECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**



**Experiencia profesional , otros trabajos científicos y técnicos**

**Experiencia profesional:**

2003-2005: Técnico n Gestión de Recursos Humanos. Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, Cuba  
2005-2007: Consultor. Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, Cuba  
2008-2013: Investigador. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal  
2013-2014: Profesor de post-grado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal

**Otros trabajos científicos y técnicos:**

Ramos, V., & Jordão, F. (2010). Description of the organizational culture in entities of oporto, portugal, trough identification of their values: An exploratory study. Paper presented at the VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Braga. <http://www.actassnip2010.com>

Morais, T., Ramos, V., & Jordão, F. (2011). Developing a person-organization fit questionnaire considering the contextualization of organizational values. Paper presented at the 15th Conference of the EAWOP, Maastricht.

Ramos, V., Morais, T., & Jordão, F. (2011). A comparative study between public and private portuguese organizations considering their organizational values. Paper presented at the 15th Conference of the EAWOP, Maastricht.

Morais, T., Ramos, V., & Jordão, F. (2012). A articulação entre valores individuais e organizacionais e a sua relação com a perceção de stress ocupacional. Paper presented at the 1º Congresso Nacional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisbon.

Ramos, V., Morais, T., & Jordão, F. (2012). Género y estrés ocupacional: Un estudio sobre diferencias de acuerdo a los factores de riesgo, la relación con la cultura organizacional y los mecanismos de coping al estrés. Paper presented at the 1º Congresso Nacional da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Lisbon.

Ramos, V., & Jordão, F. (2012). Influencia de la articulación de valores personales y organizacionales en la creación de estrategias de coping al estrés laboral: Propuesta de un modelo. Paper presented at the VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional, Lisbon.

Ramos, V., & Jordão, F. (2013). Are public organizations more stressed than private? A study of work stress considering value congruence. Paper presented at the 16th EAWOP Congress, Münster.