

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**VALIDACIÓN PARA ECUADOR DEL INVENTARIO APO PARA
MEDIR LA ARTICULACIÓN ENTRE PERSONA Y ORGANIZACIÓN**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

STALYN PAUL MEJÍA QUISHPE

stalym@outlook.com

Director: Dra. Valentina Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

2016

DECLARACIÓN

Yo, Stalyn Paul Mejía Quishpe, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Stalyn Paul Mejía Quishpe

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Stalyn Paul Mejía Quishpe bajo mi supervisión.

Dra. Valentina Ramos

DIRECTORA

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de un proyecto de investigación siempre constituye el esfuerzo conjunto entre el redactor y un diverso grupo de personas que lo apoyaron en el desarrollo del mismo.

Es por eso que me gustaría agradecer a mi directora de tesis la Doctora Valentina Ramos, quien ha sido parte central para que este proyecto se materialice pues gracias a su dirección y entusiasmo se obtuvo un excelente resultado. Igualmente agradecer al Dr. Kléber Mejía y al Mcs. Xavier Unda quienes colaboraron en los estudios preliminares.

Quiero extender un especial agradecimiento a mis padres, hermanos y hermana, quienes con su amor alimentan mis sueños e incrementan mis ganas de luchar por ser cada día una mejor persona. Gracias a mi equipo, gracias a mi familia.

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y hermana.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	i
LISTA DE ANEXOS	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 MARCO REFERENCIAL	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	4
1.5 HIPÓTESIS	4
2 MARCO TEÓRICO	6
2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL	6
2.1.1 Valores Organizacionales	8
2.1.2 Congruencia De Valores.....	10
2.2 AJUSTE PERSONA-ORGANIZACIÓN	11
2.3 CONFLICTO DE VALORES ORGANIZACIONALES	12
2.4 RECONOCIMIENTO DE VALORES ORGANIZACIONALES.....	14
2.5 PROPIEDADES INVENTARIO APO	16
2.5.1 Validación Constructo	18
3 METODOLOGÍA.....	21
3.1 MÉTODO DE ESTUDIO.....	21
3.1.1 Estudio preliminar	21
3.1.2 Evaluar propiedades psicométricas	22
3.1.2.1 Fiabilidad	22

3.1.2.2	Validez	23
3.2	MUESTRA	23
3.3	INSTRUMENTO	27
3.4	PROCEDIMIENTO	28
4	RESULTADOS Y DISCUSIONES	31
4.1	ANÁLISIS DE VALIDEZ DE LA HERRAMIENTA.....	31
4.2	ANÁLISIS DE CONFIANZA DE LA HERRAMIENTA.....	35
4.3	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
	REFERENCIAS	43
	ANEXOS	49

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes, Inventario APO.....	17
Tabla 2- Valores para la consistencia interna del Inventario APO.....	18
Tabla 3- Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes. Estudio Preliminar Inventario APOE.....	25
Tabla 4- Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes. Evaluación Propiedades Psicométricas Inventario APOE.....	26
Tabla 5- Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser. Estudio Inicial Inventario APOE.....	32
Tabla 6- Factores identificados después de la remoción del ítem 2, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser. Estudio Final Inventario APOE.....	33
Tabla 7- Síntesis de resultados del estudio original, inicial y final.....	34
Tabla 8- Valores para la consistencia interna del estudio original, inicial y final.....	35

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Cuestionario para verificar la relevancia, claridad y comprensión de las preguntas aplicadas.....	49
ANEXO B – Inventario APOE.....	54
ANEXO C – Solicitud de apoyo para la validación de cuestionario sobre valores organizacionales	56

RESUMEN

Ante la inexistencia de instrumentos validados en Ecuador que midan diferentes tipos de relaciones entre empleado y organización utilizando como base de análisis los valores personales y organizacionales, la validación teórica del Inventario APOE (Articulación entre Persona y Organización: Caso Ecuador) permite la utilización de una herramienta ya creada en Portugal para medir simultáneamente el ajuste, conflicto y reconocimiento de valores dentro del contexto ecuatoriano, convirtiéndose este en el objetivo del presente estudio. La validación del constructo se realizó con una muestra de 133 empleados de varias organizaciones en Ecuador. El análisis factorial permitió la reducción de 19 a 18 ítems, distribuyendo 6 ítems por factor, explicando el 61,68% de la varianza con un α general = 0,758, α específica para ajuste entre valores personales y organizacionales = 0.857, para conflicto entre valores personales y organizacionales = 0.855; y reconocimiento de valores organizacionales = 0.855. Al igual que el estudio original los resultados muestran la diferenciación conceptual entre la variable ajuste y la variable conflicto y resaltan la utilización de escalas independientes para su correspondiente medición. La validación del Inventario APOE proporciona una herramienta válida y confiable para ser utilizada en la población ecuatoriana, aunque sea necesario realizar estudios confirmatorios para fortalecer el instrumento.

Palabras clave: Ajuste persona-organización; Conflicto de valores; Reconocimiento de valores organizacionales; Instrumento de medición; Validación.

ABSTRACT

There is a lack of well-grounded instruments in Ecuador that allow distinctive kinds of measurements in between employee and employer using personal and organizational values as a base of analysis. The theoretical-testing of the APOE (Link Between Person and Organization: Ecuador Affair) fathoms this Portuguese instrument to simultaneously meter the adjustment, issue and organizational values recon in Ecuadorian society, turning it into the main objective of the current study. The validation of the construct was done with a survey of 133 employees of several organizations in Ecuador. Factorial analysis stuck out reduction from nineteen to eighteen items, layering six items per factor, explaining 61,68% of variance with a α general of 0.758, α specific for adjustment amongst personal and organizational values = 0.857, for personal and organizational values concerning issues = 0.855; and organizational values recon = 0.855. Same as the original study, results show conceptual demarcation between variable adjustment and issue variable, pointing out the usefulness of independent scales for their corresponding measurement. Validation of APOE Inventory serves up as an effective and trustful mean to be applied in the Ecuadorian environment, although additional studies ought to be done in order to strengthen the instrument.

Key Words: personal-organizational adjustments; Value issue; Organizational value recon; Measurement Instrument; Validation.

1 INTRODUCCIÓN

1.1 MARCO REFERENCIAL

Los sistemas empresariales constituyen micro sociedades que poseen sus propias normas, historia, valores y procesos de socialización, es decir poseen una cultura inherente a ellas, cultura que se modifica mientras la organización vive distintas etapas de crecimiento. Este factor cultural ha sido considerado como uno de los temas de investigación más complejos como expresa Robbins (1991):

La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional, el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras [...] pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales [...]. Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización (pág. 439).

Por lo tanto la cultura se caracteriza por ser una representación simbólica de las creencias y los valores que la organización y las personas que interactúan diariamente en ella poseen. Los valores tanto personales como organizacionales

juegan un papel preponderante pues son elementos que permiten identificar y modificar aspectos significativos de la cultura (Dolan & García, 1998).

Los valores dentro del contexto organizacional según Finegan (2000), son estándares evaluativos referentes al trabajo y al ambiente del trabajo por el cual los individuos discernen qué es “correcto”, o determinan la importancia de sus preferencias. Los individuos estarían probablemente más cómodos en un ambiente consistente con sus valores; si se les coloca en situaciones de desacuerdo con sus valores personales tendrá efectos negativos en diferentes aspectos, tanto para el empleado como para la organización. Entonces los valores constituyen criterios que orientan las acciones de las personas y su conducta dentro de un espacio determinado debido a que dan información sobre la forma cómo nos relacionamos con el mundo al tener integrados tanto un componente afectivo como conceptual o cognoscitivo (Rokeach, 1979).

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Estudios previos como el de Ramos, Jordão y Morais (2012) miden el grado de congruencia existente entre los valores personales y organizacionales, también llamado ajuste o fit, haciendo énfasis en que niveles altos de ajuste no implican necesariamente niveles bajos de conflicto y viceversa. Al no cumplirse de manera general esta relación, la medición del grado de ajuste, de conflicto y de identificación de valores indicaría que la medición de uno y otro no necesariamente se corresponderían.

Aunque ya existan metodologías de estudio y medición de estas situaciones como el “Organizational Cultural Profile” (OCP) desarrollada por Chatman (1989), la lista de valores pareados representativos de valores personales y organizacionales creada por Silverthorne, (2004), las escalas de percepción de la entidad donde trabajo de Cable y DeRue (2002) y Caldwell, Herold y Fedor

(2004), todas ellas para medir el ajuste persona-organización; o para la medición de conflicto como los estudios de Medina, Munduate, Dorado, Martínez y Guerra (2005). Ninguna de ellas permite estudiar de manera separada el ajuste, el conflicto y la variable de control el reconocimiento de valores, convirtiendo al inventario APO desarrollado por Ramos, Jordão y Morais (2012) en la primera herramienta a nivel mundial que contempla estos tres factores culturales de manera independiente. Adicionalmente ninguna de las metodologías antes expuestas constituyen herramientas validadas que puedan ser utilizadas de manera general dentro del contexto ecuatoriano.

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Proporcionar una herramienta de medición de ajuste, conflicto y reconocimiento de valores organizacionales confiable y aplicable al contexto ecuatoriano.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Validación Inventario APOE.
Validar para el Ecuador el Inventario APO (Articulación entre Persona y Organización), tomando como base una herramienta creada en Portugal para medir simultáneamente el ajuste, conflicto y reconocimiento de valores.

- Independencia de Conceptos.
Comprobar la independencia entre los conceptos y la medición del ajuste, conflicto y reconocimiento de valores organizacionales.

- Diferencias entre Inventario APO y APOE.

Identificar las diferencias entre el Inventario APO en su versión portuguesa y el Inventario APOE, validada para Ecuador.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En Ecuador la problemática relacionada a la utilización de herramientas que no han sido comprobadas estadísticamente es grande y recurrente, no se toma en cuenta que los constructos que se emplean para medir un fenómeno social en particular fueron diseñados dentro de un ámbito cultural completamente distinto al nuestro tanto en factores psicosociales, étnicos e incluso demográficos; con lo cual los resultados obtenidos reflejan de manera equivocada la situación real del problema abordado.

Al validar el Inventario APOE para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización: Caso Ecuador, colocamos al Ecuador como punto de referencia a nivel latinoamericano y mundial para posteriores estudios comparativos relacionados a la temática de los valores dentro de la cultura organizacional.

1.5 HIPÓTESIS

La medición de la congruencia de valores se realiza valorando simultáneamente el ajuste, el conflicto y el reconocimiento de valores.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

El comportarnos de acuerdo a las expectativas de las personas que nos rodean, es comportarse en base a una conducta social, la mayoría de nuestras acciones diarias vienen predeterminadas por patrones de conducta comunes dentro del ambiente en el que nos desenvolvemos; es a lo que Newstrom (2011) llama cultura social la cual es “el ambiente de creencias, costumbres, conocimientos y prácticas creadas por los seres humanos”, que impera en la sociedad e influye en todas las acciones, aunque rara vez forme parte de las reflexiones conscientes (Davis, 1993).

Frecuentemente las culturas sociales se consideran constantes en una nación creando así una cultura nacional, la cual es comparable por la forma en que sus miembros se relacionan entre sí, realizan su trabajo y responden ante los cambios que se les presenten (Newstrom, 2011). La cultura social juega un papel importante en la conducta de las personas dentro de su espacio laboral, pues dependen de ella para entender y responder a la comunidad en la que se encuentran inmersos proveyéndoles de seguridad y estabilidad, siendo los administradores quienes tomen el reto de apreciar y comprender el amplio contexto cultural de todo el personal a su cargo.

La conducta de los empleados explica Newstrom (2011) se ve determinada por dos amplios conjuntos de condiciones: primero las diferencias y similitudes relacionadas con el puesto (creadas por la organización) como el tipo de trabajo, rango en la organización y proximidad física con otros; y segundo un conjunto de condiciones no relacionadas con el puesto (como las derivadas de la cultura,

grupo étnico de origen, condiciones socioeconómicas, sexo y raza) que surge sobre todo de origen y desarrollo personal del individuo, condiciones de gran importancia por razones legales, morales y económicas.

De acuerdo con el psicólogo social Kurt Lewin (1936), la conducta del empleado (C) es una función de la interacción entre las características personales (P) y el entorno de la persona (E): $C = f(P, E)$; siendo así cultura organizacional un factor influyente en el comportamiento del trabajador pues es parte del entorno del individuo.

Al incluir la interrelación entre ambientes internos y externos de una organización, Schein (2004) comparte uno de los conceptos sobre cultura organizacional más difundidos:

La cultura de un grupo puede ser definida como el patrón de supuestos básicos compartidos que son aprendidos por una colectividad para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado muy bien para ser considerados como válidos y, por lo tanto, ser enseñados a los nuevos miembros como una forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a dichos problemas. (pág. 17)

El autor también establece que la cultura se conforma de varios niveles, los cuales permiten distinguir cualidades que diferencian la cultura organizacional entre otras organizaciones, así también como en el interior de ellas; estos rasgos son: artefactos, creencias y valores compartidos, y supuestos básicos (Schein, 2004). Esta idea de cultura organizacional es intangible, pues aunque no se puede ver ni tocar, está presente y es permanente afectando a todo lo que sucede dentro de la organización (Newstrom, 2011). Aunque no exista una mejor cultura organizacional para las todas las empresas si se establece al menos un rasgo en común para que esta funcione como explica Zuckerman (2002) “Los investigadores han encontrado que las compañías con las culturas más fuertes –

donde los valores y normas se comparten ampliamente y se sostienen con mayor vigor [...] tienden a obtener mejores resultados que sus rivales” (pág.158).

Newstrom (2011) indica que existe determinada tendencia por parte de las organizaciones a atraer y conservar personas que se ajustan a sus valores y creencias a fin de perpetuar su cultura, pues estas se reconocerán con mayor facilidad si los elementos de ella están integrados y en general cuando son recíprocamente congruentes; siendo en algunos casos la aceptación o adopción de los supuestos y valores de la cultura el medio por el cual los trabajadores cumplirán este objetivo.

En base a la evidencia empírica presentada podemos aseverar, cómo parte del comportamiento en general de las organizaciones se deriva de los valores que propone y que practican sus miembros (Ramos, 2013). Los valores son importantes porque guían y canalizan la conducta, por lo tanto, administrar al personal y moldear su conducta depende de la forma en que se configuran los valores que manejan como guías (Dessler, 2009), de esta manera la cultura debe enviar señales claras y concisas acerca de las conductas que son aceptables o por otra parte contrarias a lo que requiere la organización.

2.1.1 Valores Organizacionales

De manera general “un valor es la importancia que la persona le adjudica a algo” (DuBrin, 2008, pág. 29) o como indica Dessler (2009) “un valor es una creencia básica acerca de lo que es correcto o incorrecto, o sobre lo que se debe o no se debe hacer” (pág. 559); en cualquiera de los dos conceptos podemos identificar que un valor es una actitud positiva hacia un comportamiento en particular. Uno de los autores más relevantes en el campo de estudio de los valores es Schwartz (1994) que define a los valores como metas deseables, transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social, estos sirven a los intereses de alguna entidad social, motivan las acciones, funcionan como criterios que hacen posible juzgar y justificar

acciones, se adquieren tanto a través de la socialización de los valores de un grupo dominante como mediante experiencias personales de aprendizaje.

Los valores que poseemos como explica DuBrin (2008) pueden aprenderse de varias maneras pues la gente adquiere los valores en el proceso de crecimiento; una forma importante en que adquirimos los valores es mediante la observación de otras personas o los modelos (padres, maestros, amigos, hermanos, figuras públicas). Otra forma en la que se aprenden los valores es mediante la comunicación de las actitudes, las actitudes que se expresan directa o indirectamente ayudan a dar forma a nuestros valores; muchos valores clave también se aprenden a través de la religión y se convierten en la base moral de la sociedad.

Los valores de la persona influyen en el tipo de comportamiento que considera ético, pues la ética convierte a los valores en acciones (DuBrin, 2008). La ética se refiere a los principios de conducta que gobiernan a un individuo o un grupo, esta a su vez posee dos componentes: primero, los juicios normativos (implica que algo es bueno o malo, correcto o incorrecto) y segundo, la moralidad (implica las normas de conducta aceptadas por la sociedad) (Dessler, 2009). Sin embargo es necesario resaltar que el hecho de que una persona actúe de forma ética en el trabajo no es consecuencia de un solo factor.

Según Meglino y Ravlin (1998), existen básicamente dos tipos de valor: el valor que una persona concede a un objeto, una entidad o resultado y un segundo tipo de valor que se utiliza para describir a las personas pero no a los objetos. Este segundo tipo de valores se subdivide en dos: (1) Valores terminales “finales”, que son estados finales que una persona se esfuerza por lograr (por ejemplo, una vida cómoda, educación), son perseguidos por sí mismos. (2) Valores instrumentales “de comportamiento”, que son modos de comportamiento (por ejemplo, la honestidad, la amabilidad, los valores instrumentales describen los comportamientos que facilitan la consecución de los valores finales.

Al hablar de valores organizacionales podríamos establecer un símil con los valores personales, pues estos constituyen la base para las decisiones, acciones en dirección a los empleados y las directrices para la gestión diaria de una empresa (Fernald, 1987; Rokeach, 1973; Stevenson, 1995; Walter, 1995). O dicho de otra forma los valores organizacionales ilustran las cosas por las que la organización existe (Walter, 1995) y al guiar sus decisiones, los valores permiten a una empresa cumplir su misión, metas, objetivos y generar resultados positivos para sí mismo (Barker, 1994; Nagel, 1998).

Por lo tanto, resulta de suma importancia tanto para empleadores pero sobre todo para empleados, entender la relación existente entre los valores personales y los valores organizacionales (Palomino, Espinoza, & López, 2012), esta relación se mide en relación a la congruencia de valores.

2.1.2 Congruencia De Valores

Para autores como Jehn, Northcraft y Neale (1999) “la congruencia de valores es el grado en el cual los valores, las creencias y las metas de los miembros del equipo de toma de decisiones son similares” (pág. 743), sin embargo como argumentan Bao, Dolan, y Tzafir (2012) citado en Ramos (2013):

“Existen diferencias importantes entre la identificación del grado de congruencia y del grado de ajuste de valores. En este sentido, la congruencia de valores resulta mucho más abarcadora que el grado de ajuste que puede existir entre los valores personales y los valores organizacionales.” (pág. 16)

Existen tres formas dentro del modelo de Liedtka (1989) en que se manifiesta la congruencia de valores: cuando los valores coinciden, cuando los valores se oponen y cuando son diferentes (Ramos, 2013).

2.2 AJUSTE PERSONA-ORGANIZACIÓN

Los estudios de investigación sobre ajuste persona-organización son relativamente recientes pues tienen sus inicios en las últimas tres décadas. Para definir el constructo del ajuste persona organización es necesario hacer referencia a los modelos de ajuste persona-ambiente y al enfoque interaccionista en psicología, donde se encuentran sus orígenes (Ximénez, 1999). Endler y Magnuson (1976) y Pervin y Lewis (1978) indican que el enfoque interaccionista plantea que la combinación de las características de la persona y de la situación es el principal determinante de la conducta.

Por otra parte “los modelos de ajuste persona-ambiente constituyen una derivación de la psicología interaccionista, siendo su objetivo la explicación del comportamiento a partir de la correspondencia entre las características de la persona y del ambiente” (Ximénez, 1999, pág. 98). Los modelos han sido aplicados en diferentes áreas de investigación como el estrés, la elección vocacional y, la del trabajo y las organizaciones; siendo esta última la que ha adoptado varias modalidades como las de Kristof (1996) subdividiéndolas en: ajuste persona-puesto de trabajo, ajuste persona-grupo y ajuste persona-organización.

Por lo tanto una primera aproximación para definir al ajuste persona organización sería la de “una modalidad de ajuste persona-ambiente aplicada al contexto del trabajo y las organizaciones que pretende explicar el comportamiento a partir de las características de la persona y de la organización” (Ximénez, 1999, pág. 99).

Kristof (1996) por su parte establece una definición más específica, pues indica que este término representa el grado de compatibilidad entre un individuo con su organización, enfatizando cuáles elementos tienen ambos en común y/o cuáles se complementan. El nivel de ajuste como enuncian Boxx y Odom (1991), Edwards y Cable (2009) y Vandenberghe y Peiro (1999) refleja el compromiso que el trabajador tiene con su empresa a partir de la influencia que tiene el efecto de

este ajuste sobre la percepción y las actitudes del trabajador. Kristof (1996) señala que el ajuste de un individuo a la organización pasa por tres fases: (1) el ingreso en la organización, (2) la socialización y (3) las implicaciones que el ajuste persona-organización tiene a corto y largo plazo para el individuo y la organización.

En estudios previos Davis (2006) demuestra cómo en la medida en que este ajuste aumenta, hay un aumento de la satisfacción y la cooperación de los trabajadores, al mismo tiempo que una disminución del deseo de deserción laboral; al igual que Ostroff, Yuhyung y Kinicki (2005) en un estudio con 951 empleados de 113 sucursales bancarias, encontraron que el ajuste entre valores corporativos y valores individuales tiene incidencia sobre el compromiso, la rotación de personal y la satisfacción de los empleados.

La evidencia empírica muestra que la congruencia de valores afecta el compromiso, la satisfacción en el trabajo, las actitudes, y el desempeño laboral (DuBrin, 2008; Klein & House, 1995; Meglino & Ravlin, 1998) además de constituirse como una variable central para poder reducir el conflicto afectivo y la politización en el proceso de toma de decisiones estratégicas (Rodríguez, 2005).

2.3 CONFLICTO DE VALORES ORGANIZACIONALES

El conflicto es una lucha expresa entre al menos dos partes interdependientes que perciben que sus objetivos son incompatibles, sus compensaciones son reducidas y la otra parte le impide alcanzar sus objetivos (Wiltmot y Hocker, 1985). Barrera (2004) extiende esta definición:

El conflicto es inherente al ser humano, se hace presente durante toda su vida, conservando una propiedad arraigada a cada persona, mantiene condiciones y formas muy propias de la persona que lo vive, hace parte de su estructura de pensamiento de los modelos mentales

o marcos referenciales, los que se manifiestan a través de actitudes y procedimientos que constituyen la individualidad manifiesta del ser humano y por ende del conflicto... se presentan cuando al examinar la relación, una de las partes considera que no está recibiendo lo esperado, que no existe una simetría, una figura equilibrada o un manejo adecuado a sus intereses o deseos. (pág. 44)

Las organizaciones siendo uno de los principales espacios de interacción social, esencialmente con personas que no están dentro del círculo familiar, posibilita la aparición de conflictos. Aunque la relación entre valores y organización ha estado pensada en términos de consecuencias deseadas y efectos positivos se empieza a observar que en las organizaciones existen conflictos, se establece que estos surgen como consecuencia de que en las mismas organizaciones existen grupos diferentes que tienen orientaciones valorativas y culturales diferentes (Hobbs, 1992; Schein, 1996); y esta sólo es explicable como consecuencia de la existencia de una jerarquía que distingue entre dominados y dominantes (Dahrendorf, 1962).

Pero el conflicto al igual que aspectos como la cooperación entre miembros de la organización tiene una función social, “un cierto grado de conflicto está muy lejos de ser necesariamente anti funcional; es un elemento esencial de la formación del grupo, de la persistencia de la vida del grupo” (Cosser, 1961: 34).

Cosser (1961), un teórico del conflicto, considera al conflicto como el resultado de la existencia de valores distintos, debido a que los valores al no ser elementos que se constituyan como individuales, sino que se erigen como universales, o al menos universalizables desde la perspectiva de aquellos que los sostienen, puede ser un factor que lleve a la aparición de los conflictos (Gonnet, 2013).

Entonces en estados de conflicto, los valores personales y organizacionales se contraponen, creando más una situación de desequilibrio como explica Liedtka (1989); cuando las demandas de la empresa chocan con los valores básicos del

individuo, la persona entra en un conflicto entre la persona y su organización, en casos como estos el individuo desea obedecer las órdenes, pero no quiere hacer algo que no coincida con sus valores (DuBrin, 2008).

La incongruencia de valores no necesariamente implica conflicto, en situaciones así la confrontación sucede cuando ninguna de las dos partes (individuo, organización) tiene la capacidad para modificar situaciones de incongruencia. Contrario al ajuste, el conflicto de valores las consecuencias del conflicto son negativas provocando de manera general abandono de la organización, estrés ocupacional y situaciones desfavorables tanto para la persona como para la organización (Liedtka, 1989).

2.4 RECONOCIMIENTO DE VALORES ORGANIZACIONALES

Según La Real Academia Española (2015) reconocer se define como “examinar con cuidado algo o a alguien para enterarse de su identidad, naturaleza y circunstancias”, es decir distinguir a una cosa, una persona o incluso una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos particulares.

A lo largo de nuestra vida observamos actitudes que valoramos y que probablemente intentaremos imitar, pues pasamos por un proceso en el cual primero reconocemos los valores, actuamos en función de ellos y esperamos que las demás personas vuelvan a reconocer ese mismo valor en nosotros. De manera general las personas no pueden proporcionar una definición formal de lo que significa un valor, probablemente describirán algunos comportamientos o rasgos distintivos de este a fin de darse a entender, pero no podrán definirlo conceptualmente. Todas las personas tienen experiencia de lo que son los valores aunque no sepan definirlos o explicarlos pues los reconocemos en las cosas, en las personas y en los sistemas sociales como las organizaciones empresariales (Rodríguez, 2005).

Cualquiera que sea la forma de adquirirlos, los valores se pueden desarrollar a lo largo de la vida pues tenemos la capacidad de reconocerlos en nuestro entorno, por eso es normal que la persona posea diferentes valores en distinta medida según el momento de su vida en el que se encuentre.

Rokeach (1979) explica que existen dos tipos de valores: los valores de aceptación, que son aquellos que el individuo acepta y enuncia como válidos pero sin embargo no lo considera a la hora de su acción; y los valores reguladores, los cuales influyen y determinan en los niveles de actuación de los hombre. La existencia de un valor de aceptación lo cual se constituye como un proceso de reconocimiento, es el primer paso para que un valor se convierta en un valor regulador, pero no siempre un valor de aceptación llega a ser regulador pues depende mucho de los intereses y nivel de voluntad de las personas (Rokeach, 1979).

El reconocimiento de valores organizacionales según Meglino (1998) y Posner (2010) implica que al menos en sus consecuencias, el trabajador percibe la influencia de las prácticas organizacionales que se derivan de los valores y la cultura. Esta variable es considerada como un tipo de variable de control, debido a que se pretende medir el grado de ajuste o conflicto de un elemento que, en principio, debe ser de conocimiento del trabajador (Ramos, Jordão, & Morais, 2012).

De acuerdo con Posner (2010) y Dolan y García (1998) citados en Ramos (2013, pág. 229): “En empresas donde se verifique un trabajo con valores organizacionales, el reconocimiento de los mismos será elevado, presentando bajos niveles de conflicto y altos niveles de ajuste”.

Con las evidencias teóricas presentadas podemos establecer que los factores ajuste y conflicto no necesariamente se correlacionan entre sí, por lo cual debe tomarse en cuenta estas diferencias para su medición individual.

2.5 PROPIEDADES INVENTARIO APO

El Inventario APO se desarrolló a partir de un conjunto original de 19 ítems en un proceso llevado a cabo en Portugal a través de Google Docs como medio de distribución, partiendo de los contactos más cercanos de los investigadores, pidiendo la colaboración para la divulgación de la herramienta durante dos meses, siguiendo el método conocido como “bola de nieve”; luego del análisis y validación del constructo el número de ítems se redujo a 16 (véase (Ramos, Jordão, & Morais, 2012)). En el estudio Ramos, Jordão y Morais (2012) presentaron datos tomados de una muestra compuesta por un total de 102 trabajadores de varias empresas con diferente forma jurídica, tamaño y tiempo de creación de varias regiones de Portugal. La muestra se distribuyó por varias categorías, tanto por características del individuo como de la organización, permitiendo que los resultados puedan ser generalizados a varios contextos dentro de ese espacio muestral como se observa en la Tabla 1.

A través del análisis factorial exploratorio (AFE) se determinó la validez del constructo, utilizando como grado de confianza y de consistencia interna entre los factores el coeficiente alpha de (Cronbach, 1951), el valor general de α fue 0.608; y los valores de consistencia por factores fueron: Ajuste entre Valores Personales y Organizacionales $\alpha = 0.909$; Conflicto entre Valores Personales y Organizacionales $\alpha = 0.891$; y Reconocimiento de Valores Organizacionales $\alpha = 0.901$, los valores de consistencia interna de la herramienta original se presentan en la Tabla 2.

Tabla 1.

*Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes.
Inventario APO*

Descripción de la muestra de empleados participantes en el estudio (valores totales)		Descripción de la muestra de organizaciones participantes en el estudio (valores totales)	
Sexo		Forma Legal	
Femenino	63	Públicas	49
Masculino	39	Privadas	53
Edad		Antigüedad	
Entre 20 y 30 años	31	Menos de 10 años	25
Entre 31 y 40 años	27	De 10 a 50 años	60
Entre 41 y 50 años	30	Más de 50 años	17
Más de 51 años	14		
Años de trabajo en la organización		Tamaño	
Menos de 4 años	31	Pequeña empresa	29
Entre 4 y 10 años	32	Mediana empresa	29
Más de 10 años	39	Gran empresa	44
Escolaridad		Tipo de empresa	
Inferior a la Licenciatura	14	Familiar	15
Licenciados	50	No familiar	87
Master en Ciencias	35		
Doctores en Ciencias	3		

Nota: Datos tomados de Ramos, Jordão y Morais (2012, pág. 6)

Tabla 2.

Valores para la consistencia interna del Inventario APO

	Valores originales	
	Número de ítems	α
Escala general	16	,608
Reconocimiento de valores organizacionales	4	,909
Conflicto entre valores personales y organizacionales	6	,891
Ajuste entre valores personales y organizacionales	6	,901

Nota: Datos tomados de Ramos, Jordão y Morais (2012, pág. 12)

2.5.1 Validación Constructo

Los resultados obtenidos por Ramos, Jordão y Morais (2012) corroboraron las ideas propuestas por Talbot (2011) y Wheeler, Gallagher, Brouer y Sablynski (2007), que proponen que la medición del ajuste o la congruencia entre los valores individuales y organizacionales es independiente de la medición del desajuste o el conflicto entre valores. Al mismo tiempo indican que la ausencia de ajuste no es indicador de presencia de conflicto de valores, o viceversa, siendo variables que deben medirse independientes la una de la otra pues no se corresponden con el mismo fenómeno (valores de α general bajos, valores de α por factor elevados). Además de que análisis estadístico permite incluir la idea de que el reconocimiento de valores resulta independiente de la existencia de conflicto y de ajuste entre la persona y la organización.

En esta investigación, presento las propiedades de la APO versión ecuatoriana que llamaremos APOE (APO-Ecuador). Además, aportamos una serie de resultados sobre la validez de constructo de los ítems.

3 METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO DE ESTUDIO

La Validación del Inventario APO para el contexto ecuatoriano, constituye un caso de estudio para probar un cuestionario que ya existe. Lo cual implica aplicar el cuestionario a una muestra tomada de un universo diferente de aquel para el que fue desarrollado inicialmente el cuestionario. En esta situación, es importante verificar la relevancia, claridad y la comprensión de las preguntas aplicadas a los encuestados del nuevo universo y dependiendo de la naturaleza y el propósito del cuestionario, también puede ser importante probar la validez y la fiabilidad del cuestionario (Hill & Hill, 2005). El estudio se dividió en un estudio preliminar y la evaluación de las propiedades psicométricas.

3.1.1 Estudio preliminar

Para validar un instrumento de medida hay que comenzar por adaptar culturalmente el cuestionario al medio donde se quiere utilizar y a continuación volver a medir sus características psicométricas (Carvajal, 2011). De acuerdo con Hill y Hill (2005), este estudio preliminar tiene como objetivo verificar la idoneidad de las preguntas y las escalas de respuesta del cuestionario, está compuesto por 4 pasos:

- Paso 1: En este paso, el investigador debe mostrar primero el cuestionario a una persona que conozca bien el tipo de personas que forman parte del Universo nuevo, y debe pedir su opinión sobre la relevancia de las preguntas del cuestionario. A veces este proceso ayuda a eliminar preguntas innecesarias así como a formular preguntas más relevantes.

- Paso 2: El cuestionario es aplicado a una muestra pequeña pero representativa del universo.

- Paso 3: Después de completar el cuestionario por cada grupo, el investigador debe invitar a los encuestados para hablar de los problemas encontrados en la realización del cuestionario, al final de esta conversación de grupo, el investigador debe recoger los cuestionarios para analizar las respuestas.

- Paso 4: En este paso, el investigador debe hacer un simple análisis de los datos del cuestionario para la muestra total. Los objetivos de este análisis son:
 - a) Verificar cuales son las preguntas que tienen pocas repuestas.
 - b) Examinar la distribución de las respuestas para cada una de las preguntas.

3.1.2 Evaluar propiedades psicométricas

Carvajal (2011) establece que evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento es un criterio esencial para determinar la calidad de su medición. Las dos características métricas esenciales para valorar la precisión de un instrumento son la fiabilidad y la validez.

3.1.2.1 Fiabilidad

Fortin y Nadeau (1999) citados en Carvajal (2011) establecen que la fiabilidad es la propiedad que designa la constancia y precisión de los resultados que obtiene un instrumento al aplicarlo en distintas ocasiones. La fiabilidad evalúa el grado de consistencia en que un instrumento mide lo que debe medir. Un instrumento es fiable cuando los resultados son comparables en situaciones similares.

El método utilizado para estimar la fiabilidad en este estudio es el método de consistencia interna el cual mide la homogeneidad de los enunciados del instrumento indicando la relación entre ellos (Fortin & Nadeau, 1999). La aplicación de este método se hizo a través de la técnica de alfa de Cronbach, esta técnica mide la correlación de los ítems dentro del cuestionario valorando como los diferentes ítems del instrumento miden las mismas características.

3.1.2.2 Validez

La validez explora en qué grado un instrumento mide lo que debería medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado (Fortin & Nadeau, 1999 citados en Carvajal, 2011). Esta validez determina la relación del instrumento con la teoría y la conceptualización teórica. El proceso para medir la validez de constructo empieza definiendo una dimensión o tema, indicando la estructura interna de sus componentes y su relación teórica con otros instrumentos que midan la misma dimensión.

Para la comprobación de la validez del constructo se aplicó un análisis factorial el cual es un análisis estadístico multivariante que reduce un conjunto de variables interrelacionadas en un número de variables comunes llamados factores (Watson & Thompson, 2006). Para realizar esta técnica es necesario que exista correlación entre las variables del instrumento, esto se puede comprobar a través del test de Bartlett que indica que existe correlación entre las variables y también con la utilización del índice de Kaiser Meyer Olkim que indica el grado de intercorrelación de las variables.

3.2 MUESTRA

Para la determinación de la muestra del estudio es necesario establecer el universo poblacional, que para esta investigación corresponde a hombres y mujeres, trabajadores de varias empresas con diferente forma jurídica, tamaño y tiempo de creación de varias regiones del Ecuador.

Para la realización del estudio preliminar la muestra estuvo constituida por un total de 115 participantes, una muestra superior a la recomendada por Hill y Hill (2005), quienes establecen una muestra con por lo menos 50 personas, los datos de la muestra para el estudio preliminar se muestran en la Tabla 3.

Por otra parte para la evaluación de las propiedades psicométricas, la muestra se compuso por un total de 133 trabajadores, un número mayor al recomendado por Hinkin (1998) quien indica que el tamaño de la muestra se determina en relación a la cantidad de ítems a probar (al menos 1:5), el Inventario APOE se probó con los 19 ítems originales, por lo que sería necesario al menos 95 observaciones.

La totalidad de la muestra se compuso por un 59% de hombres y 41% de mujeres, trabajadores de varias empresas con diferente forma jurídica, tamaño y tiempo de creación de varias regiones de Ecuador. La media de la edad de la muestra fue de 36 años (DE=8). El nivel de escolaridad predominante fue el de Maestría (62%) seguido por Tercer Nivel (34%). En cuanto al tiempo de trabajo, la muestra osciló entre menos de 1 año y 36 años en la misma organización. Los valores totales tanto de la muestra por trabajadores como de la caracterización de las organizaciones participantes aparecen en la Tabla 4. La distribución por categorías de los valores obtenidos de la muestra permite que nuestros resultados sean utilizados en contextos organizacionales ecuatorianos de manera general.

Tabla 3.

Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes.

Estudio Preliminar Inventario APOE

Descripción de la muestra de empleados participantes en el estudio (valores totales)		Descripción de la muestra de organizaciones participantes en el estudio (valores totales)	
Sexo		Forma Legal	
Femenino	63	Públicas	27
Masculino	52	Privadas	74
		Mixtas	14
Edad		Antigüedad	
Entre 20 y 30 años	37	Entre 1 y 5 años	32
Entre 31 y 40 años	65	Entre 6 y 10 años	18
Entre 41 y 50 años	22	Más de 10 años	65
Más de 51 años	9		
Años de trabajo en la organización		Tamaño	
Menos de 4 años	77	Pequeña empresa	37
Entre 4 y 10 años	36	Micro empresa	10
Más de 10 años	20	Mediana empresa	28
		Gran empresa	40
Escolaridad			
Inferior a Tercer Nivel	42		
Tercer Nivel	58		
Maestría	13		

Tabla 4.

Descripción de la muestra de trabajadores y de organizaciones participantes.

Evaluación Propiedades Psicométricas Inventario APOE

Descripción de la muestra de empleados participantes en el estudio (valores totales)		Descripción de la muestra de organizaciones participantes en el estudio (valores totales)	
Sexo		Forma Legal	
Femenino	54	Públicas	59
Masculino	79	Privadas	73
		Mixtas	1
Edad		Antigüedad	
Entre 20 y 30 años	37	Entre 1 y 5 años	50
Entre 31 y 40 años	65	Entre 6 y 10 años	22
Entre 41 y 50 años	22	Más de 10 años	61
Más de 51 años	9		
Años de trabajo en la organización		Tamaño	
Menos de 4 años	77	Pequeña empresa	10
Entre 4 y 10 años	36	Micro empresa	18
Más de 10 años	20	Mediana empresa	18
		Gran empresa	87
Escolaridad			
Inferior a Tercer Nivel	3		
Tercer Nivel	46		
Maestría	84		

3.3 INSTRUMENTO

Los ítems fueron tomados del Material complementario 2 del Inventario para la medición de la articulación entre la persona y la organización (versión traducida en lengua española); que de acuerdo con Ramos, Jordão y Morais (2012), el cuestionario fue elaborado a partir del análisis de la literatura, de acuerdo a los argumentos dados por los autores consultados sobre la vivencia asociadas a la congruencia entre el trabajador con su organización. Las respuestas se consideraron en formato de escala de Likert de siete puntos desde “Desacuerdo Total” a “Concuerdo totalmente”.

La traducción original del Inventario APO fue presentada a un grupo de docentes con conocimiento del área de estudio, para determinar el nivel de entendimiento lingüístico de los ítems, la validez y el orden de los mismos. Al cuestionario original se anexó una tabla para la evaluación del cuestionario y cinco preguntas para la recolección de sugerencias (véase ANEXO A).

Resultado de esta evaluación previa se identificó que la traducción original poseía varios inconvenientes como:

- Existencia de dos ítems iguales el ítem 2 y 7, inconveniente resuelto a través de la reformulación del ítem 7 cambiando la oración original “Me identifico con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco” por “Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.”;
- El ítem 1 no se entendía correctamente por lo que se cambió el enunciado “Sé cuáles son los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco” por “Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco”;

- En el contexto ecuatoriano el término “departamento” puede tener varias connotaciones lingüísticas por lo que en el ítem 11 “Las personas del departamento donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización” se reemplazó por “Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización”;
- Los ítems 13 y 14 incluían la palabra “valoriza” refiriéndose a la acción de valorar, término que no encajaba dentro de la oración para lo cual se reemplazó por una forma verbal más adecuada cambiando así el ítem 13 “Los comportamientos que mi organización valoriza están en conflicto con mis valores personales” por “Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales” y el ítem 14 “Las cosas que yo valorizo en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valoriza” por “Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora”.

Una vez obtenida la retroalimentación positiva la herramienta fue suministrada a la primera muestra del estudio preliminar, luego de verificar la idoneidad de las preguntas y las escalas de respuesta del cuestionario se obtuvo la versión definitiva del Inventario APOE (ver ANEXO B) para evaluar sus propiedades psicométricas.

3.4 PROCEDIMIENTO

Para hacer la versión ecuatoriana equivalente a la versión portuguesa, primero una psicóloga social cubana residente en Portugal tradujo la escala al español. Posteriormente, se comprobó junto a un equipo de trabajo compuesto por varios docentes colaboradores si los ítems preliminares en español tenían el mismo significado que en la versión portuguesa a través de la utilización de un

Cuestionario para verificar la relevancia, claridad y comprensión de las preguntas aplicadas (véase ANEXO A).

Las fases siguientes del estudio preliminar se realizaron con la ayuda de estudiantes de la clase de Cultura, Clima y Comunicación Organizacional impartida en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional; a los estudiantes se les proveyó de cuestionarios físicos para que realicen personalmente las encuestas, una vez realizadas, se discutieron los resultados obtenidos creando un espacio de debate y retroalimentación finalizando así la primera etapa de la investigación.

En esta fase se realizaron una serie de cambios y correcciones para mejorar su significado equivalente, además de decidir administrar el inventario con los 19 ítems iniciales a fin de comprobar los resultados obtenidos anteriormente.

Para la evaluación de las propiedades psicométricas del Inventario APOE, la distribución de la herramienta se realizó vía on-line a través de Google Docs (Google, 2014) utilizando una solicitud de apoyo para la validación de cuestionario sobre valores organizacionales (véase ANEXO C), enviada a una base de datos de correos electrónicos compuesta por 2286 ex estudiantes de la Escuela Politécnica Nacional proporcionada por la Facultad de Ciencias Administrativas. Se tomó en cuenta las respuestas de personas que se encontraban laborando en ese momento. Al cuestionario principal se añadió preguntas relacionadas con aspectos demográficos y con características de la empresa en la que trabaja, tomando en cuenta factores adicionales (forma legal, tamaño de la empresa y antigüedad) características que no se incluían en el inventario original. El uso de Google Docs permitió manejar la identidad del encuestado de manera confidencial aspecto que fue indicado en la solicitud de colaboración donde se adjuntaba el link del cuestionario. La herramienta estuvo disponible durante un período de tres meses aproximadamente.

4 RESULTADOS Y DISCUSIONES

Para la validación del constructo se utilizó la metodología propuesta por Hinkin (1998) partiendo desde la reducción de ítems iniciales, debido a que el cuestionario ya estaba creado y su traducción al español validada. Utilizando el análisis factorial exploratorio (AFE) se puede reducir los ítems de la escala y verificar si los ítems propuestos son descriptores de los tres campos propuestos (ajuste, conflicto y reconocimiento de valores) (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005; Hinkin, 1998). Para poder utilizar el AFE para este propósito se utilizó como indicadores los valores del test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de Bartlett. Una vez reducidos los factores se retiró los ítems que saturan a dos factores con una diferencia menor a 0.10 (Stevens, 1986) y con valores de comunalidad inferiores a 0.60 (Hinkin, 1998).

Para la medición de la confianza del cuestionario y de cada factor obtenido se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach (1951). El análisis exploratorio fue realizado a través del programa estadístico SPSS 18.

De acuerdo con la muestra del estudio, obtuvimos una distribución de aproximadamente seis ítems por factor (ratio 6:1), un ratio mayor al mínimo de 4 mencionado por Hinkin (1998) para probar la homogeneidad de ítems dentro de cada factor permitiendo la aplicación del método estadístico utilizado.

4.1 ANÁLISIS DE VALIDEZ DE LA HERRAMIENTA

El AFE se realizó con rotación Varimax, lo que permitió eliminar uno de los ítems. El valor del índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,85) resultó cercano al del estudio original que era de 0.898 resultados considerado como excelentes de acuerdo con Hair, Anderson, Tatham y Black (2005) al igual que los resultados del test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1452,96$; $p = 0.000$) otra vez resultados

cercanos al del estudio portugués ($x^2 = 1180,156$; $p = 0.000$). Los resultados indicaron una distribución en tres componentes principales, explicando el 61,027 % de la varianza a diferencia del estudio inicial que explicaba el 71.92%, Hinkin (1998) por su parte indica que un porcentaje de explicación del 60% podría servir como un objetivo mínimo aceptable. La distribución de los ítems por factores está representada en la Tabla 5.

Tabla 5.

Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser. Estudio Inicial Inventario APOE.

	Factores		
	Reconocimiento de valores organizacionales	Conflicto entre valores personales y organizacionales	Ajuste entre valores personales y organizacionales
Ítem 3	,803		
Ítem 11	,768		
Ítem 8	,751		
Ítem 1	,713		
Ítem 5	,657		
Ítem 12	,632		
Ítem 13		,854	
Ítem 4		,830	
Ítem 6		,783	
Ítem 18		,749	
Ítem 10		,656	
Ítem 15		,636	
Ítem 17			,711
Ítem 19			,701
Ítem 7			,686
Ítem 16			,683
Ítem 14			,667
Ítem 9			,665

Ítem 2*	,454	,467
---------	------	------

Nota: Para una mejor comprensión de los resultados eliminamos las interacciones inferiores a 0.40. El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales. La rotación fue convergente en 5 interacciones.

*indica el ítem removido debido a una saturación en dos factores con una diferencia inferior a 0.10.

Del total de ítems, se eliminó el ítem número 2 correspondiente al enunciado “Me identifico con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco” debido a que basándonos en los parámetros de saturación propuestos por Stevens (1986) el ítem removido presenta una saturación en dos factores con una diferencia inferior a 0.10.

Con la eliminación del ítem 2 el análisis por factores mantuvo la distribución en tres componentes principales. La varianza explicada por estos tres componentes aumentó a 61,68 % y los indicadores continuaron siendo satisfactorios para la reducción por factores ($KMO = 0.871$; $\chi^2 = 1318,44$; $p = 0.000$). Los resultados del segundo análisis se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6.

Factores identificados después de la remoción del ítem 2, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser. Estudio Final Inventario APOE.

	Factores		
	Reconocimiento de valores organizacionales	Conflicto entre valores personales y organizacionales	Ajuste entre valores personales y organizacionales
Ítem 3	,801		
Ítem 11	,774		
Ítem 8	,755		
Ítem 1	,704		
Ítem 5	,664		
Ítem 12	,629		

Ítem 13	,857	
Ítem 4	,833	
Ítem 6	,786	
Ítem 18	,749	
Ítem 10	,658	
Ítem 15	,639	
Ítem 17		,714
Ítem 19		,702
Ítem 7		,688
Ítem 16		,679
Ítem 14		,668
Ítem 9		,660

Nota: Para una mejor comprensión de los resultados eliminamos las interacciones inferiores a 0.40. El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales. La rotación fue convergente en 5 interacciones.

La comparación entre los resultados originales, iniciales y finales, muestran diferencias relativamente bajas en comparación con los valores del estudio original como se puede apreciar en la Tabla 7.

Tabla 7.

Síntesis de resultados del estudio original, inicial y final.

	Estudio Original	Estudio Inicial	Estudio Final
Porcentaje de Varianza Explicada	71,920%	61,028%	61,680%
Coefficiente KMO	,898	,854	,871
Test de Esfericidad de Bartlett			
Aprox. Chi-Cuadrado	1180,156	1452,966	1318,441
Sig.	,000	,000	,000

4.2 ANÁLISIS DE CONFIANZA DE LA HERRAMIENTA

La confianza es la exactitud o precisión de un instrumento de medición (Hinkin, 1998), para medirla y cuantificar la consistencia interna entre los factores se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach (1951) cuyos resultados de acuerdo con Hinkin (1998) son aceptables al obtener $\alpha = 0.768$ para la herramienta en general. Para cada factor individual se obtuvo los siguientes resultados: reconocimiento de valores organizacionales (factor 1), $\alpha = 0.857$; conflicto de valores personales y organizacionales (factor 2), $\alpha = 0.855$; y ajuste persona-organización (factor 3), $\alpha = 0.867$.

Con la eliminación del ítem 2, el valor de α general disminuyó a 0,757; los valores de consistencia por factores de los factores 1 y 2 se mantuvieron iguales mientras que el factor 3 disminuyó a $\alpha = 0.855$. La comparación de los valores de α del estudio original, antes y después de la extracción del ítem 2 se encuentra en la Tabla 8.

Tabla 8.

Valores para la consistencia interna del estudio original, inicial y final.

	Valores originales		Valores iniciales		Valores finales	
	Número de ítems	α	Número de ítems	α	Número de ítems	α
Escala general	16	,608	19	0,768	18	,758
Reconocimiento de valores organizacionales	4	,909	6	0,857	6	,857
Conflicto entre valores personales y organizacionales	6	,891	6	0,855	6	,855

Ajuste entre valores personales y organizacionales	6	,901	7	,867	6	,855
--	---	------	---	------	---	------

4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos del análisis final demostraron la validez del constructo y su aplicación dentro de la población ecuatoriana. La herramienta presentó tres factores medibles: factor 1 “reconocimiento de los valores organizacionales”, el factor 2 “conflicto entre valores personales y valores organizacionales” y el factor 3 “ajuste persona y organización”. Factores que luego de la eliminación de uno de los ítems por correspondencia en dos de ellos, proporcionó una correcta relación entre los resultados cuantitativos, la teoría preestablecida y el estudio original; cumpliendo entonces con el primer objetivo específico de esta investigación, el de validar el Inventario APOE.

Al igual que el estudio que originó el Inventario APO, el análisis actual corrobora la idea de que la medición de ajuste o congruencia de valores es independiente de la medición del conflicto o desajuste de valores, por lo tanto la ausencia de alguno de los dos no implica necesariamente la existencia del otro factor pues no se corresponden con el mismo fenómeno conductual, además de que el análisis estadístico permitió incluir la idea de que el reconocimiento de valores resulta independiente de la existencia de conflicto y de ajuste entre la persona y la organización; esto se corresponde al cumplimiento del segundo objetivo específico pues se comprobó la independencia entre los mencionados conceptos.

Con la validación de la herramienta se puede medir independientemente tres escalas distintas en un mismo instrumento, permitiendo la cuantificación de la percepción de los empleados en relación al ajuste persona-organización, conflicto persona-organización y reconocimiento de valores organizacionales. A diferencia

del inventario original esta versión puede ser utilizada para medir un constructo general y también como un inventario con tres escalas separadas debido a que las variables estudiadas se corresponden con el mismo fenómeno (valores de α general y valores de α por factor elevados). Relacionando la estructura del inventario original con la versión ecuatoriana observamos que se pueden realizar análisis transculturales (Ecuador-Portugal) únicamente con el factor 2 “conflicto entre valores personales y valores organizacionales” y el factor 3 “ajuste persona y organización”, debido a que la cantidad de ítems de la versión ecuatoriana correspondientes al factor 1 “reconocimiento de los valores organizacionales” es mayor; mediante este análisis se cumple el tercer y último objetivo de la investigación al establecer las diferencias entre el APO y el APOE.

La inexistencia de una herramienta validada para la población ecuatoriana que contenga las características del Inventario APOE, convierte a este aporte adaptativo del inventario original en una herramienta útil para futuros estudios de cultura organizacional a realizarse dentro del contexto nacional.

La presente investigación al igual que la original necesitaría de un análisis factorial confirmatorio para fortalecer la herramienta propuesta, análisis que demostraría la exclusividad de la distribución de los ítems en los tres factores sin embargo el estudio actual en comparación con el original proporcionó un inventario más amplio que contiene 6 ítems por cada factor.

Con la validación del Inventario APOE posteriores estudios realizados en Ecuador contarán con herramientas válidas y confiables de medición de los tres tipos de relaciones analizadas entre empleado y organización teniendo como criterio base los valores organizacionales y personales.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación demuestra fundamentalmente la idea de independencia entre conceptos y medición, no solo entre ajuste persona-organización y conflicto de valores organizacionales, sino también al demostrar la independencia del reconocimiento de valores organizacionales en relación a los factores antes mencionados, hecho que según Ramos, Jordão y Morais (2012) constituye un aporte significativo para la comunidad científica desde el punto de vista teórico al proporcionar una herramienta de medición confiable. Dentro del contexto se consideró tanto a la cultura organizacional y la relación que se establece entre los valores organizacionales e individuales mostrándonos que la congruencia de valores afecta el compromiso, la satisfacción en el trabajo, las actitudes, y el desempeño laboral.

El Inventario APO para Ecuador presentó tres factores medibles, confirmando resultados anteriores obtenidos en su validación en Portugal (ajuste persona y organización, conflicto entre valores personales y valores organizacionales y reconocimiento de los valores organizacionales). Esta comparación permite que se establezca una congruencia entre la teoría y la práctica asociada a la medición de estas dimensiones.

Otros elementos que resultaron de interés fue la obtención de valores semejantes de los coeficientes relacionados a la aplicación del análisis de componentes principales. Sin embargo, el Inventario APO para Portugal tuvo un mejor índice de varianza explicada para la distribución en tres componentes. Para la versión final del Inventario APO en Ecuador se eliminó el ítem 2 pues saturaba dos factores. Aun así, esta cantidad de ítems eliminados fue inferior en comparación con el estudio realizado en Portugal donde se eliminaron tres ítems de los 19 iniciales.

De esta forma, el Inventario APO para Ecuador está conformado por 18 ítems, dos adicionales en la dimensión “reconocimiento de valores” en comparación con la versión portuguesa.

Por otra parte, el Inventario APO para Ecuador obtuvo mejor índice de alfa general en comparación con el Inventario APO para Portugal. Sin embargo, los valores de alfa por dimensiones fueron ligeramente superiores en el Inventario APO portugués en comparación con el ecuatoriano.

El Inventario APOE es un producto que puede ser utilizado tanto para fines académicos como para fines organizacionales; en el aspecto académico el inventario permite comprender la dinámica cultural de las organizaciones ecuatorianas y compararla con otras realidades. Mientras que sus fines organizacionales se ven reflejados en que a través de este, se pueden implantar acciones pertinentes a nivel organizacional que garanticen un cambio cultural, así como elevar el sentido de pertenencia de los trabajadores a partir de la articulación congruente entre sus valores y los de la organización a la que pertenece.

La necesidad de crear instrumentos accesibles de evaluación adaptados culturalmente a distintos países es consecuencia del desarrollo de estudios internacionales y de la diversidad de culturas. Por lo tanto la validación del Inventario APOE para medir la articulación entre persona y organización, al partir de un análisis previo sobre medición de valores organizacionales en Portugal permite que el conocimiento aplicado en un contexto extranjero se integre a la realidad ecuatoriana con el fin potencializar y reforzar las estructuras empresariales nacionales.

Para asegurar que los instrumentos utilizados en estudios de investigación midan lo que queremos medir en distintas poblaciones y sean aplicables en la práctica habitual de nuestro trabajo, es necesario que sean sometidos a un proceso de adaptación y validación de las propiedades psicométricas (Carvajal, 2011). No

podemos olvidar que la validación de un instrumento no se obtiene de manera global sino por grados en distintos aspectos del instrumento a través de distintos métodos. Aunque un instrumento se haya validado en una población, es importante medir sus propiedades psicométricas cuando se utiliza en contextos distintos para el que fueron creados.

El APOE al utilizar la misma base conceptual del inventario original motiva la realización de estudios transculturales permitiendo establecer parámetros comparativos no solo con el país de origen del inventario sino también con países que posteriormente validen el constructo dentro de su propio contexto social. La importancia de estos estudios radica en que la accesibilidad de instrumentos de evaluación adaptados culturalmente y validados en distintos idiomas facilitará comparar resultados obtenidos con el mismo instrumento y desarrollar estudios internacionales en distintas culturas.

Como fue indicado en el estudio realizado en Portugal por Ramos, Jordão, y Morais (2012), se necesitaría la realización de un Análisis Factorial Confirmatorio para comprobar la interdependencia de las variables que aparecen en la distribución de factores.

La validación del APOE, sirve de preámbulo para que este Inventario comience a ser utilizado en las investigaciones sobre valores y cultura en Ecuador, lo cual constituye su principal aporte dentro del contexto donde se validó.

REFERENCIAS

- Barker, W. (1994). *The identification of organizational values in the Minnesota Extension Service* (Tesis doctoral, Universidad de Minnesota, 1994). Dissertation Abstracts International, 55 (3), 543.
- Barrera, R. (2004). *Negociación y Transformación de Conflictos: Reto entre Escasez y Bienestar*. Guatemala: Serviprensa.
- Bao, Y., Dolan, S., & Tzafrir, S.S. (2012) *Value congruence in organizations. Literature review, theoretical perspectives, and future directions* (pp. 42). Barcelona: ESADE
- Boxx, W. R., & Odom, R. Y. (1991). *Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion*. Public Personnel Management, 20(2), 195-206.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions*. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Caldwell, S. D., Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2004). *Toward and understanding of the relationships among organizational change, individual differences, and changes in personenvironment fit: A cross-level study*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 868-882.
- Chatman, J. A. (1989). *Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms*. Academy of Management Best Papers Proceedings, 199-203.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.
- Dahrendorf, R. (1962). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Ediciones Rialp, Madrid.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Davis, V. A. (2006). *Relationships among subjective workplace fit perceptions, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and turnover intentions*. Alliant International University.

- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Dolan, S., & García, S. (1998). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Pearson Educación
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). *The value of value congruence*. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.
- Endler N.S., & Magnuson D. (1976). *Interactional Psychology and personality*. NY: Hemisphere
- Fernald, Jr., L.(1987). *Values and creativity*. *Journal of Creative Behavior*, 21 (4), 312-324.
- Finegan, J. (2000). *The impact of person and organizacional values on organizacional commitment*. *Journal of Occupational an Organizational Psychology*, 227.
- Fortin, M., & Nadeau, M. *El proceso de investigación de la concepción a la realización*. México: McGraw-Hill Interamericana 1999.
- Gonnet, J. P. (2013). *Valores compartidos y conflicto*. *Trabajo y Sociedad*, 57-69.
- Google. (2014). Obtenido de <https://www.google.com/>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hinkin, T. R. (1998). *A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires*. *Organizational Research Method*, 112-113.
- Hobbs, B. (1992). *Estudio de la cultura organizacional y análisis del lenguaje*. En "Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos", Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart y Simard (comps.) Legis Fondo Editorial, Colombia.
- Hocker, J., & Wilmot, W. (1985). *Interpersonal conflict*. Michigan: Wm. C. Brown.
- Jehn, K., Northcraft, G., & Neale, M. (1999) *Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups*. *Admin. Sci. Quart.* 44: 741-763.
- Klein, K.J., House, R.J. (1995) *On fire: Charismatic leadership and levels of analysis*. *Leadership Quart.* 6: 183-198.

- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. New York: McGraw-Hill. pp. 4-7
- Liedtka, J. M. (1989). *Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems*. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 805-815.
- Martin, J. (1983). *Organizational culture and counterculture; An uneasy symbiosis*. *Organizational Dynamics*, 12,52-64.
- Martorell, C., & Gómez, O. (2010). *Enfoque de la evaluación psicológica de la revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica (Ridep)*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(30), 35-46.
- Medina, F. J., Munduate, L., Dorado, M. A., Martínez, I., & Guerra, J. M. (2005). *Types of intragroup conflict and affective reactions*. *Journal of Managerial Psychology*, 20(3-4).
- Meglino, B. M. (1998). *Individual values in organizations: concepts, controversies, and research*. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Nagel, K. F. (1998). *Organizational values and employee health initiatives: Influence on performance and functioning* (Tesis doctoral, Universidad de Victoria). *Dissertation Abstracts International*, 60 (3), 805.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Ostroff, C., Yuhyung, S., & Kinicki, A. (2005) *Multiple perspectives of congruence: relationships between value congruence and employee attitudes*. *J. Organiz. Behav.* 26: 591-623.
- Palomino, J. H., Espinoza, J. D., & López, R. M. (2012). *Valores Organizacionales en las Mipymes/Organizational Values in the Mipymes*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 29-41.
- Pervin, L.A., & Lewis, M. (1978). *Perspectives in interactional psychology*. New York: Plenum.

- Posner, B. (2010). *Another look at the impact of personal and organizational values congruency*. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535-541.
- Ramos, V. (2013). *El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral*. Portugal: Universidad de Porto.
- 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*, 60-82.
- Real Academia Española, (3 de Noviembre de 2015). *Diccionarios*. Obtenido de Real Academia Española: <http://www.rae.es/>
- Rokeach, M. (1979). *Understanding human values: individual and societal*. New York: The Free Press.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Schein, E. (1996). *Culture: The missing concept in Organization Studies*. *Administrative Science Quarterly*, Vol.41, No.2, pp. 229-240.
- Schwartz, S. H. (1994). *Are There Universal Aspects in the Content and Structure of Values?*. *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Stevenson, R. (1995). *Clarifying behavioral expectations associated with espoused organizational values* (Tesis doctoral, The Fielding Institute, 1995). *Dissertation Abstracts International*, 56 (9), 3652.
- Silverthorne, C. (2004). *The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan*. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Talbot, D. (2011). *Similarities & differences between fit & misfit*. 15ª Conferencia de la Asociación Europea de Psicología Organizacional y del Trabajo. Maastricht.
- Vandenberghe, C., & Peiro, J. M. (1999). *Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitudes and perceptions*. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(4), 569-581.

- Vertel, A. d., Paternina, C. D., Riaño, H. E., & Pereira, J. M. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición/Organizational culture: developments in measuring*. Universidad Icesi, 4-6.
- Walter, K. (1995). *Value statements that augment corporate success*. *HR Magazine*, 40 (10), 87- 92.
- Watson, R., & Thompson, D. (2006). *Use of factor analysis*. *J Adv Nurs literature review*. *J Adv Nurs* 2006; 55: 330-341.
- Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., Brouer, R. L., & Sablynski, C. J. (2007). *When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219.
- Ximénez, C. (1999). *El ajuste persona-organización: una revisión crítica de sus problemas teóricos y metodológicos y de los estudios empíricos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 97-119.
- Ximénez, M. C., & Martín, R. S. (1998). *El análisis de la conmensurabilidad en una medida de ajuste persona-ambiente: Un estudio empírico*. *Psicológica*, 19,273-258.
- Zuckerman, A. (2002). *Strong Corporate Cultures and Firm Performance: Are There Tradeoffs*. *Academy of Management Executive*, 158.

ANEXOS

ANEXO A – Cuestionario para verificar la relevancia, claridad y comprensión de las preguntas aplicadas

Valores Individuales y Organizacionales

Este cuestionario está dentro del alcance de un estudio que está siendo llevado a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional, bajo la supervisión de la Dra. Valentina Ramos y el Dr. Kléber Mejía, por lo que agradecemos su disposición para completarlo. El estudio está destinado exclusivamente para fines de investigación y por lo tanto se garantiza la absoluta confidencialidad y anonimato en el procesamiento de datos.

Cuestionario

Datos Socio-demográficos

Datos Personales

Género: Masculino Femenino

Edad: _____

Estado Civil: Soltero Casado Divorciado Otro

Nivel Académico: Educación Básica Educación Secundaria Educación técnica
Tercer Nivel Maestría Doctorado (Ph.D.)

Lugar de Residencia: Provincia _____ Cantón _____ Ciudad _____

Datos Relacionados Con El Empleo

Profesión: _____

Características de la organización:

Forma legal de la organización Privada Pública Mixtas

Sector de la organización: Extractivas Servicios Comercial

Agropecuaria Industrial

Antigüedad de la empresa: Entre 1 y 5 años Entre 6 y 10 años Más de 10 años

Tamaño de la empresa: Micro Pequeña Media Grande
Hasta 10 trabajadores Capital e ingresos personales De 11 a 20 trabajadores Capital e ingresos reducidos De 21 a 100 trabajadores Capital e ingresos limitados Más de 100 trabajadores Gran capital e ingresos

¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?: _____

¿Hace cuánto tiempo inició su primer empleo?: _____

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que nos permite identificarnos o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos su opinión al respecto, de acuerdo con las opciones disponibles (Estoy totalmente en desacuerdo; Estoy en gran desacuerdo; Desacuerdo poco; No estoy de acuerdo ni en desacuerdo; Concuerdo poco; Concuerdo mucho; Concuerdo totalmente).

	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Poco desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Concuerdo poco	Concuerdo mucho	Concuerdo totalmente
1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.							
2. Me identifico con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.							
3. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas.							
4. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.							
5. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.							
6. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.							
7. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.							
8. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.							
9. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.							
10. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.							
11. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.							
12. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.							
13. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales.							
14. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.							
15. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.							
16. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.							
17. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.							
18. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.							
19. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.							

Evaluación del cuestionario

CUESTIONARIO	Dominio que considera se relaciona con el elemento (Marque con una X)			Comprensión del ítem (Identificar de 0 a 4, donde 0 = nada y 4 = mucho)				
	Reconocimiento de los valores ¹	Ajuste Persona-Organización ²	Conflicto de Valores ³	0	1	2	3	4
1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.								
2. Me identifiqué con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.								
3. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas.								
4. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.								
5. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.								
6. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.								
7. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.								
8. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.								
9. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.								
10. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.								
11. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.								
12. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.								
13. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales.								
14. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.								
15. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.								
16. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.								
17. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.								
18. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.								
19. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.								

¹ El grado en que las personas reconocen los valores y la cultura de la organización en el comportamiento de los trabajadores.

² La congruencia entre los valores y los intereses de los trabajadores y las características de la organización expresada en la cultura, la estructura y el apoyo (Cable & Judge, 1996).

³ Desviación que existe entre los valores individuales y los organizacionales (Bouckennooghe, Buelens, Fontaine, & Vanderheyden, 2005).

4. ¿Considera la escala de la respuesta apropiada? Si no, indique qué cambiaría.

5. Otras sugerencias:

ANEXO B – Inventario APOE

Inventario para la Medición de la Articulación entre la Persona y la Organización:
Caso Ecuador

Inventario APOE

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que nos permite identificarnos o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos que marque su opinión al respecto, de acuerdo con las opciones disponibles:

- 0- Desacuerdo Total
- 1- Gran desacuerdo
- 2- Poco desacuerdo
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4- Concuerdo poco
- 5- Concuerdo mucho
- 6- Concuerdo totalmente

	0	1	2	3	4	5	6
1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.							
2. Me identifico con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco. *							
3. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas.							
4. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.							
5. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.							
6. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.							
7. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.							

8. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
9. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.
10. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.
11. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
12. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.
13. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales.
14. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.
15. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.
16. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.
17. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.
18. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.
19. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.

ANEXO C – Solicitud de apoyo para la validación de cuestionario sobre valores organizacionales.

ASUNTO: Solicitud de apoyo para la validación de cuestionario sobre valores organizacionales

Como parte de una investigación el área de Cultura Organizacional bajo la supervisión de la Dra. Valentina Ramos y el Dr. Kléber Mejía de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional (EPN) le solicitamos su colaboración con el llenado del CUESTIONARIO DE VALORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES que enviamos a través del siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/1P5BVcRTiDZIS8rRwzROKjdV6qMKzZSYIUR9WIF0KIik/viewform>

Este estudio se recoge dentro de la política de vinculación con el medio externo de la EPN y tiene como finalidad la recolección de datos para la validación de una herramienta cuyo objetivo es explorar la relación existente entre valores organizacionales y valores personales, así como profundizar en el entendimiento de temas emergentes relacionados con la cultura organizacional.

El cuestionario consta de 19 preguntas y tiene una duración de 5 minutos, y al estar bajo un modelo de llenado on-line permite el anonimato en su llenado. Le agradecemos su divulgación entre los miembros de su organización y las redes en las que usted participa para alcanzar a la mayor cantidad de personas posibles. Es muy importante que las organizaciones participen en esta oportunidad única para contribuir al proceso de recolección y validación de datos de temáticas organizacionales. Le agradecemos de antemano su disponibilidad y colaboración,

Atentamente,

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL