

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**COMPARACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LA CONGRUENCIA
DE VALORES DE DOS EMPRESAS ECUATORIANAS DEL
SECTOR METALMECÁNICO.**

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

KARLA JHOANA SUÁREZ VENEGAS

karla.suarez@epn.edu.ec

Directora: DRA. VALENTINA RAMOS RAMOS

valentina.ramos@epn.edu.ec

2021

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Comparación del comportamiento de la congruencia de valores de dos empresas ecuatorianas del sector metalmecánico desarrollado por Karla Jhoana Suárez Venegas, estudiante de ingeniería empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Dra. Valentina Ramos Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Karla Jhoana Suárez Venegas, 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.

Karla Jhoana Suárez Venegas

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al documento escrito del trabajo de titulación presentado por Karla Jhoana Suárez Venegas.

Se emite la presente aprobación, con fecha {mes día de año}.

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
	Director	
	Examinador	
	Examinador	

DEDICATORIA

A mi padre Jorge Suárez, a mi hermana Melanny Suárez y a mi madre Maritza Venegas.

A mis dos ángeles del cielo, Fausto y Elizabeth.

AGRADECIMIENTO

A mi tutora, Valentina Ramos, por toda la paciencia y apoyo para poder dar este último paso dentro de la vida universitaria.

A Dios por ser un guía espiritual.

A mi padre por ser un soporte emocional y económico durante todo este transcurso, a mi hermana por ser quien ve un ejemplo a seguir en mí, a mi madre porque pese a todo supo apoyarme a su manera.

A mis ángeles Fausto y Eli porque cuando estuve a punto de darme por vencida ellos desde el cielo me alentaron.

A mis amigos Naty, Michu, David, Alejo ya que sin ellos todo este camino no hubiese tenido tantos momentos divertidos.

A mis amigas del futbol Dani y Daya con las que me divertí un montón y más que todo representamos a la facu en cada evento deportivo.

A mis maestros que me ayudaron a formarme profesionalmente.

Y por último y no menos importante a Bryan, quien me dio su amor y apoyo incondicional en este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS	ii
LISTA DE ANEXOS	iii
RESUMEN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v

RESUMEN.....	II
<i>ABSTRACT</i>.....	III
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2. OBJETIVO GENERAL	2
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
1.4. HIPÓTESIS	2
1.5. MARCO TEÓRICO	2
1.5.1 Comportamiento organizacional	3
1.5.2 Clima organizacional.....	4
1.5.3 Cultura organizacional.....	4
1.5.4 Industria ecuatoriana manufacturera.....	9
2. METODOLOGÍA	13
2.1 NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	14
2.5 MUESTRA.....	14
2.5.1. Localidad	15
2.5.2. Años de antigüedad	17
2.5.3. Género	18
2.5.4. Jerarquía.....	19
2.6 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	20
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
3.1. RESULTADOS.....	22

3.1.1	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al reconocimiento de valores organizacionales.....	22
3.1.2	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al conflicto de valores organizacionales.....	24
3.1.3	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al ajuste de valores organizacionales.....	27
3.1.4	Comparación entre Flexiplast y Novacero de acuerdo a las relaciones de congruencia de valores	29
3.2.	DISCUSIONES	31
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
4.1	CONCLUSIONES.....	34
4.2	RECOMENDACIONES	35
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	ANEXOS.....	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Comportamiento del sector Metalmecánico 2008 - 2020	12
Figura 2 – Localidad de Flexiplast (Número de personas).....	15
Figura 3 – Localidad de Novacero (Número de personas)	16
Figura 4 – Años de antigüedad en Flexiplast y Novacero (Número de personas)	17
Figura 5 – Género en Flexiplast y Novacero (Número de personas).....	18
Figura 6 – Jerarquía en Flexiplast (Número de personas).....	19
Figura 7 – Jerarquía en Novacero (Número de personas).....	20
Figura 8 – Medias de reconocimiento de valores	24
Figura 9 – Medias de conflicto de valores	26
Figura 10 – Medias de ajuste de valores	28
Figura 11 – Medias de variables en Flexiplast y Novacero	29
Figura 12 – Comparación de medias entre Organizaciones Privadas, Flexiplast y Novacero.....	31

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Diferencias entre ajuste persona-organización y congruencia de valores	8
Tabla 2 - Industria manufactura en millones de USD período 2015 - 2019.....	10
Tabla 3 - Participación de la industria manufactura en el PIB (%).....	10
Tabla 4 – Relación entre objetivos y resultados	22
Tabla 5 – Reconocimiento de valores en Flexiplast	23
Tabla 6 – Reconocimiento de valores en Novacero	23
Tabla 7 – Prueba U de Mann-Whitney de reconocimiento de valores.....	24
Tabla 8 – Conflicto de valores en Flexiplast	25
Tabla 9 – Conflicto de valores en Novacero	25
Tabla 10 – Prueba U de Mann-Whitney de conflicto de valores	26
Tabla 11 – Ajuste de valores en Flexiplast	27
Tabla 12 – Ajuste de valores en Novacero	27
Tabla 13 – Prueba U de Mann-Whitney de conflicto de valores	28
Tabla 14 – Correlación de Spearman en Flexiplast	30
Tabla 15 – Correlación de Spearman en Novacero	30
Tabla 16 – Comparación de correlaciones de congruencia de Valores entre Flexiplas y contexto ecuatoriano	32
Tabla 17 – Comparación de correlaciones de congruencia de Valores entre Novacero y contexto Portuga	33
Tabla 18 - Test de Lilliefors de reconocimiento de valores en Flexiplast	49
Tabla 19 - Test de Lilliefors de conflicto de valores en Flexiplast.....	50
Tabla 20 - Test de Lilliefors de ajuste de valores en Flexiplast.....	50
Tabla 21 - Test de Lilliefors de reconocimiento de valores en Novacero	51
Tabla 22 - Test de Lilliefors de conflicto de valores en Novacero.....	52
Tabla 23 - Test de Lilliefors de ajuste de valores en Novacero	52

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I – SECCIÓN C, DIVISIÓN 24 DE LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	42
ANEXO I – INVENTARIO APOE.....	44
ANEXO III – PRUEBAS DE BONDAD DE AJUSTE EN VARIABLES RECONOCIMIENTO, CONFLICTO Y AJUSTE DE VALORES ORGANIZACIONALES	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar diferencias en el comportamiento de congruencia de valores entre dos empresas del sector metalmeccánico: Flexiplast y Novacero. Esta comparación es de gran importancia para las organizaciones de la industria metalmeccánica para favorecer al factor humano dentro de este sector. Para este presente estudio se ha tomado los resultados del inventario para la medición de la articulación entre la persona y la organización (APOE) validado en Ecuador por Mejía (2016) de ambas empresas para poder realizar un análisis comparativo. Para el análisis de la información se aplicó estadística descriptiva: test de Lilliefors, prueba U de Mann-Whitney, coeficiente de correlación de rangos de Spearman mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados muestran que las variables reconocimiento de valores, ajuste de valores y conflicto de valores actúan de diferente manera en ambas empresas. Al realizar correlaciones entre las variables de estudio en cada una de las empresas, éstas difieren en la relación conflicto de valores – reconocimiento de valores y ajuste de valores – conflicto de valores. Para finalizar, el presente trabajo concluye y recomienda acciones importantes luego de conocer los resultados.

Palabras claves: reconocimiento de valores, ajuste de valores, conflicto de valores, congruencia de valores.

ABSTRACT

The objective of this research is identifying differences in the behavior of value congruence between two companies in the metalworking sector: Flexiplast and Novacero. This comparison is important for organizations in metalworking industry to improve their human factor. For this research has took the results of the measure of person-organization fit, which was validated in Ecuador by Mejía (2016), from both companies to do the comparative analysis. For the analysis of the information has been used descriptive statistics, Lilliefors test, Mann-Whitney U test, Spearman's rank correlation coefficient using the statistical program called SPSS. The results show that the variables recognition of values, adjustment of values and conflict of values act differently in both companies. When making correlations between the variables in each of the companies, the relationship conflict of values - recognition of values and adjustment of values - conflict of values are different in both companies. To ending this work, important actions are concluded and recommended after knowing the results.

Keywords: recognition of values, adjustment of values, conflict of values, value congruence

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se conoce al factor humano como el aspecto más importante dentro de una organización. Pero, ¿Que llevó al hombre de ser una simple pieza “sin valor”, a convertirse en el verdadero sentido de toda una institución? El estudio del factor humano empieza a tomarse en cuenta desde el inicio del estudio de administración de personal, administración de recursos humanos, gerencia de recursos humanos y llegar a un estudio de gestión de recursos humanos, para ser tomado como el aspecto de mayor relevancia dentro de una organización. Los nuevos escenarios de globalización, dinamismo del contexto y valoración del estudio han hecho que el recurso humano pase de ser una concepción sustituible y tomado como una maquinaria más de la empresa a ser categorizado como un elemento insustituible que lleva al éxito a una organización (García y Leal, 2008). El que una persona se sienta parte de la organización y se sienta bien aceptada, repercute en el buen desempeño de una persona como trabajador, por ende la organización debe priorizar el estudio del factor humano para que alcance un mejor desempeño organizacional.

Para que una empresa logre alcanzar un desarrollo competitivo en el mercado, ésta debe tener claro su análisis organizacional, en el que se detalla su misión, visión, objetivos, políticas y valores. Los valores corporativos son la idealización de los hábitos y experiencias colectivas que buscan ser plasmados en identidad cultural, mismos que son aceptados y transmitidos por la misma organización (Gagliardi, 1986). De igual manera, cada uno de los colaboradores mantiene sus valores personales que son características que condicionan el actuar de la persona ante un evento o suceso permitiendo ejercer un juicio de valor ante la situación (Schwartz, 1992). La relación existente entre estos dos tipos de valores es conocida como congruencia de valores.

La congruencia de valores es la relación, coincidencia o discordancia que existe entre los valores de una persona y los valores de la organización, estos pueden ser iguales y coincidir, pueden ser opuestos o totalmente diferentes (Posner y Schmidt, 1993). Previamente se ha realizado el estudio de la congruencia de valores en dos organizaciones ecuatorianas que pertenecen al sector metalmeccánico: Flexiplast y Novacero. Con los resultados obtenidos en cada uno de los estudios previos, el presente trabajo de investigación presenta una comparación de las variables reconocimiento de valores, conflicto de valores y ajuste de valores entre ambas empresas ecuatorianas que pertenecen a la misma industria. Se ha aplicado estadística no descriptiva para dicha

comparación y finalmente se realiza una comparación de la relación que tiene cada una de estas variables dentro de cada organización.

1.1. Pregunta de investigación

¿Existe diferencias en el comportamiento de la congruencia de valores de dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico?

1.2. Objetivo general

Identificar las diferencias del comportamiento de la congruencia de valores de dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico.

1.3. Objetivos específicos

- Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al reconocimiento de valores.
- Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al conflicto de valores.
- Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al grado de ajuste de valores.
- Realizar una comparación tomando en cuenta las relaciones entre congruencia de valores.

1.4. Hipótesis

Existe diferencia en el comportamiento de la congruencia de valores de dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico.

1.5. Marco Teórico

Dentro de este apartado se detalla referencias conceptuales, desde la perspectiva de algunos autores sobre orígenes de los términos hasta el desarrollo conceptual que permite determinar la validez e importancia del trabajo investigativo.

1.5.1 Comportamiento organizacional

La conducta del ser humano debe ser estudiada como una ciencia, pese a que no se la puede generalizar o unificar como el estudio de ciencias sociales o ciencias físicas. El estudio de la conducta del ser humano dentro de una organización es denominado como comportamiento organizacional (CO). Para Gordon (1997) el CO es el conjunto de conocimientos que se obtienen del estudio de los actos y actitudes de los individuos dentro de la organización. Para Robbins (2004) el CO es campo de estudio de las conductas de las personas en el lugar de trabajo y qué consecuencias causan en el desempeño de la organización. Para Newstrom (2011) el CO es el estudio sistemático sobre cómo la gente, sea de manera individual o grupal actúa dentro de la organización.

Los administradores deben mejorar resultados mediante acciones propias para mejora de los comportamientos de sus colaboradores, para ello se debe acudir a criterios de apoyo que son: describir, entender, prever, controlar y mejorar. Describir cómo la gente se comporta en distintas situaciones permitirá comunicar aspectos de la conducta humana en el trabajo con un lenguaje común. Entender la razón del comportamiento que tiene la gente disminuirá la frustración de los administradores al no solo hablar de la conducta de sus colaboradores sino más bien sondear las explicaciones subyacentes. Prever o predecir el comportamiento de los colaboradores permite a los administradores anticiparse a saber si un colaborador es dedicado y productivo o irresponsable, impuntual y problemático para así tomar acciones correctivas. Controlar la conducta de los empleados, por lo menos en parte, ayuda a los administradores a ser capaces de obtener mejores resultados en conjunto. Mejorar el desempeño de las personas permite desarrollar habilidades, mejorar el esfuerzo de los equipos y la productividad (Newstrom, 2011; Franklin y Krieger, 2011).

El análisis del comportamiento organizacional puede darse en cinco niveles. Los administradores pueden observar el comportamiento de los individuos dentro de la empresa. Se toma en cuenta la conducta de las personas de manera interpersonal, sea entre compañeros o entre jefe y subordinado. Se examina la dinámica dentro de pequeños grupos de personas. Cuando dos o más grupos de personas necesitan relacionarse se estudia el comportamiento organizacional de manera intergrupala. El comportamiento organizacional permite estudiar el desempeño de la organización en relaciones interorganizacionales (Newstrom, 2011; Franklin y Krieger, 2011).

1.5.2 Clima organizacional

El ser humano desarrolla sus actividades cotidianas en ambientes complejos y dinámicos como es la organización, que está compuesta por personas, grupos y colectividades que se comportan de diferentes maneras y que afectan al ambiente de la misma, de aquí nace el concepto de clima organizacional que se basa en tres enfoques.

El enfoque objetivo, planteado por Forehand y Gilmer (1964) indica que las características de la organización son las que influyen en el comportamiento de los trabajadores, tomando en cuenta cinco variables estructurales: tamaño, estructura organizacional, complejidad de sistemas, pauta de liderazgo y direcciones de metas. El enfoque subjetivo, planteado por Halpin y Croft (1963) detalla que el empleado se crea una opinión en base a las características ya formadas de la empresa. El enfoque de síntesis, planteado por Litwin y Stringer (1969) hace referencia a las experiencias que surgen de las relaciones entre los trabajadores de la organización, dado por factores ambientales como actitudes, creencias, valores y motivación.

García (2009) señala que se debe comenzar por entender el comportamiento de las personas, procesos organizacionales y estructura de la organización para llegar a comprender el clima organizacional, que lo define como la percepción y apreciación de los colaboradores sobre los aspectos estructurales, las relaciones entre personas y ambiente físico, que terminan modificando las relaciones interpersonales y afectan de manera positiva o negativa las reacciones del comportamiento de los empleados que pueden llegar a cambiar el desarrollo productivo en su puesto de trabajo como el de la empresa.

1.5.3 Cultura organizacional

A diario se escucha decir al gerente de una organización que busca que sus colaboradores se “pongan la camiseta”. Esta cotidiana frase expresa la aprehensión de valores, creencias, conocimientos y manera de pensar que imparte el líder de la organización, con el fin de compartir todos un mismo objetivo organizacional e impartir el mismo en los nuevos colaboradores. A estas actitudes comunes se le conoce como cultura organizacional que se la puede identificar en dos niveles: comportamiento observables, como vestimenta, símbolos o ceremonias compartidas en la organización, y valores profundos en la mente de los colaboradores como creencias y maneras de pensar que son comunes entre todos los miembros de la organización (Valle, 2010).

El interés y estudio de la cultura organizacional incrementó considerablemente a partir de la década de los ochenta debido a la crisis que en esta época vivió Estados Unidos por la baja productividad y el aumento de competitividad de Japón (De Souza, 1998). Uno de los pioneros en estudio de cultura organizacional es Edgar Schein que define como cultura organizacional al patrón de los supuestos que han adoptado un grupo de personas que son parte de la organización durante el desarrollo de problemas de adaptación externa y de integración interna. Refiriéndose a adaptación externa a la manera en que la organización se relaciona con otras; y, la integración interna se refiere al desarrollo de actividades efectivas en conjunto que generan una identidad colectiva entre todos los miembros que hacen parte de una organización (Schein, 2004).

Cultura organizacional es un término que comparte muchas versiones teóricas. Para Gordon (1997) los supuestos, creencias y valores que son parte del ambiente interno en los que se desenvuelven los participantes de una organización para que ésta funcione de mejor manera, es la cultura de la organización. Para Robbins (2004) la cultura organizacional es la relación coherente que existe entre persona, objetivos y los valores organizacionales que se ve reflejada en términos de cantidad y calidad del trabajo.

1.5.3.1 Valores Personales

En gran orientación vale destacar que los valores personales son aquellas reglas, o pautas que se establece todo individuo a fin de adecuarlas a su diario vivir, precisar su personalidad, efectuar metas, retribuir necesidades y perseguir una lista de acciones positivas. Son importantes ya que son flexibles y relativamente varían en el instante, a medida que las personas crecen, definen su personalidad, experimentan variedad de situaciones y sobrepasan dificultades. Los valores personales sirven como direccionamiento para el tipo de vida que cada quien desea conllevar, ser admitido en un grupo o en la sociedad, compartir experiencias, sentimientos, así como dar y recibir respuestas positivas ante situaciones difíciles (Montuschi, 2008). Schwarts (1992) concluye que los valores personales son finalidades o metas propuestas que se encuentran organizadas según la jerarquía del nivel de importancia que argumentan y condicionan el actuar del ser humano ante cualquier evento y que permite formular juicios frente al mismo.

Los valores personales permiten marcar directrices que ayudan a definir el clima organizacional (Gordon, 1997). Es importante mencionar que las personas deben adquirir

valores y practicar los ya fomentados o inculcados desde su hogar como compromiso, ética, responsabilidad, liderazgo, etc. esto es necesario para lograr un mejor desempeño en el campo laboral. Los valores, marcan directrices para ayudar a definir el clima organizacional. Los valores personales también son conocidos como valores morales y valores éticos; existen también valores culturales, valores religiosos, valores políticos, valores sociales y finalmente los valores corporativos (Montuschi, 2008)

1.5.3.2 Valores organizacionales

De igual manera que los individuos forman sus valores personales en base a sus objetivos de vida, los entes superiores de la organización plantean los valores corporativos en base a una decisión colectiva al iniciar la organización como un reflejo de la cultura organizacional actual y del desenvolvimiento en su entorno. En la actualidad es muy común que las organizaciones socialicen interna y externamente su misión, visión y valores; sin embargo, en muchas ocasiones estos valores son implícitos del comportamiento de sus colaboradores y en otras ocasiones el comportamiento de los integrantes de la organización difieren a los valores expuesto por medios escritos o audiovisuales (Montuschi, 2008).

Los valores organizacionales o también conocidos como corporativos son “la idealización de la experiencia colectiva de éxito en el uso de cierta habilidad y la transfiguración emocional de creencias previas; para mantener la identidad cultural de la empresa, los valores son prioritarios, ya que estos son creados, asumidos y transmitidos por la propia organización” (Gagliardi, 1986, p.122). Es fundamental que la organización tenga claro sus valores pues son los que la definen, además son éstos los que permiten que cada uno de los miembros actúe de una manera uniforme sin importar la situación que se presenta (Hernández et al., 2012). Rodríguez y Romo (2013) indican que los valores de una organización son de apoyo a la integración de la cultura ya que cuando los colaboradores aprehenden de manera adecuada los valores se logra que la cultura organizacional se solidifica.

Montuschi (2008) concluye que la concordancia o discordia entre valores organizacionales y valores personas permite identificar que el éxito o fracaso en el desenvolvimiento de las empresas se fundamenta en el desenvolvimiento de las personas y no en el texto de los valores corporativos. Las organizaciones buscan que todos los miembros compartan los mismos valores que la empresa, creando un sentido de identidad que permita desarrollar

las actividades cotidianas para que en conjunto cumplan un propósito, misión u objetivo y así obtener resultados extraordinarios a favor de la organización.

1.5.3.3 Congruencia de valores

Edwards y Cable (2009) definen a los valores como creencias generales de la importancia de los comportamientos, siendo la base para guiar las decisiones y acciones de los individuos; y los valores organizacionales como el sistema que proporciona normas de comportamiento para los miembros de la empresa. Con esta base definen congruencia de valores como las similitudes que existen entre los valores de los individuos con los valores de la organización. Posner y Schmidt (1993) indican que la congruencia de valores es la relación existente, coincidencia o discordancia, entre los valores de la persona y los valores de la organización, y proponen un modelo indicando que esta relación puede llegar a reflejar tres tipos de resultados: cuando los valores coinciden, cuando los valores son opuestos y cuando los valores son diferentes.

En el momento de que en una organización exista una buena congruencia de valores se puede manifestar un cumplimiento de objetivos institucionales de una manera efectiva, desarrollo de una buena cultura organizacional y disminución de la rotación del personal. Para mejorar la gestión organizacional es necesario que la congruencia de valores también aumente para que los miembros de la organización se sientan parte de la misma y mejoren su desempeño laboral. Al momento que exista una incongruencia de valores traerá consigo consecuencias negativas como un descontento por parte de los empleados que puede desembocar en el abandono de trabajo aumentando así la rotación de personal. Es por esto que Bao et al. (2012) definen a la congruencia de valores como la compatibilidad de los valores de trabajo con los valores que la organización ha planteado para la gestión de sus funciones, pudiendo comparar los valores personales con otras entidades organizativas como supervisores, entrevistadores, compañeros de trabajo, grupo de trabajo y con toda la organización.

1.5.3.4 Ajuste persona – organización

Ajuste persona-organización (p-o) es una manera de determinar la congruencia de valores dentro de una organización, además es un término que comparte algunas definiciones por varios autores. Chatman (1989) define al ajuste persona – organización como la relación existente entre los valores y normas de una empresa y los valores de sus colaboradores,

el grado de ajuste p-o determina el impacto que tendrá la organización por los comportamientos y valores de sus miembros y a la vez el impacto que tendrán los mismos por los valores y normas de la organización. Kristof et al. (2005) define el ajuste persona - organización como la compatibilidad que existe entre las personas y organizaciones que ocurren cuando una entidad provee lo que la otra necesita, comparten características similares o las dos cosas, esta definición abarca conceptos de ajuste complementario y suplementario. Se define ajuste complementario a los atributos personales de un empleado que cubren una competencia faltante en el entorno laboral. Mientras que se define ajuste suplementario refiere a los atributos que son similares entre los empleados del mismo entorno laboral.

La definición ajuste Persona-Organización puede llegar a ser confundida con la definición de congruencia de valores, sin embargo en la tabla 1 podemos observar las diferencias entre ambas definiciones (Bao et al., 2012).

Tabla 1 - Diferencias entre ajuste persona-organización y congruencia de valores

Ajuste persona-organización	Congruencia de valores
Ajuste de valores solamente entre persona y nivel de organización	Ajuste de valores personales con todos los niveles organizativos: supervisores, compañeros, grupos.
Abarca mayores características que solo ajuste de valores	Solo se refiere a ajuste de valores
Abarca ajuste complementario o suplementario o ambos a la vez	Abarca solamente como ajuste suplementario

Fuente: Elaboración propia

1.5.3.5 Conflicto de valores

Cuando el comportamiento personal no coincide con los valores grupales las relaciones internas empiezan a tener conflictos. Un individuo debe integrar sus valores individuales para poder ser socialmente reconocida (Valbuena, Morillo, & Salas, 2006). Cuando un individuo no ha logrado modificar ni adaptarse a los valores de la organización, ni la organización al individuo en una situación de confrontación surge lo que es el conflicto de valores que en simples palabras es la oposición de los valores personales con los valores organizacionales (Liedtka, 1989).

Los conflictos de valores no solamente se refieren a la oposición de los valores personales con los organizacionales, los conflictos de valores también surge cuando existe antagonismo entre los valores de una persona a otra que bien puede ser de un rango inferior, de la junta directiva, accionistas o asesores externos. Las personas que generalmente toman las decisiones en nombre de toda la empresa son los miembros de la organización, en este caso definen los valores organizacionales (Zárate, 2008). Sagiv y Schwartz (2000) clasifican al conflicto de valores como interno y externo; cuando el conflicto de valores afecta al individuo es conocido como conflicto interno, mientras que cuando el mismo afecta a la organización se lo define como conflicto externo. En estudios organizacionales el conflicto más usado es el enfoque interno.

Ramos (2013) indica que cuando el conflicto de valores, haciendo referencia al antagonismo de valores personales y organizacionales, aparece dentro de la organización puede desencadenar en estrés laboral que puede producir el abandono del trabajo. Aunque Valbuena et al. (2006) indican que el abandono de trabajo no se da por la presencia de conflicto de valores a menos que factores externos sean el causante para que un colaborador tome la decisión propia de abandono de trabajo.

1.5.4 Industria ecuatoriana manufacturera

En Ecuador se diferencia tres grandes sectores productivos. Primeramente el sector primario que está conformado por las actividades que se relacionan a la obtención de recursos directamente de la naturaleza, ganadero, forestal, pesquero y agrícola. En segundo lugar el sector secundario que conforman las actividades que transforman las materias primas y alimentos mediante los procesos productivos y finalmente el sector terciario que conforma los servicios que se prestan a la población para satisfacer sus necesidades (Gómez, 2016). El Ecuador es un país que se caracteriza por la exportación de productos primarios como el cacao, camarón, rosas o banano; sin embargo el sector secundario es un aporte para la generación de empleos.

La industria manufacturera ecuatoriana es parte del sector secundario y es un gran aporte tanto a la economía como a la generación de empleos ecuatorianos e ingresos estatales. De acuerdo a las cifras del BCE (Banco Central del Ecuador [BCE], 2021) la industria manufacturera en el período 2015-2019 ha aportado al Producto Interno Bruto (PIB) anualmente un promedio de 13,26%, siendo ésta la industria que más aporta al PIB. En la

tabla 2 y 3 se puede observar la participación del sector manufactura en millones de USD y en porcentaje al PIB respectivamente.

En la tabla 2 se observa que del año 2015 al 2016 hay un decremento en cuanto a la participación en USD de la industria manufacturera en el PIB, mientras que para el 2018 presenta el incremento mayor y al 2019 presenta el menor decremento. En la tabla 3 se observa que en cuanto a la participación en porcentaje de la industria manufacturera en el PIB el año de mayor participación fue el 2015 mientras que el año de menor participación fue el 2018.

Tabla 2 - Industria manufactura en millones de USD período 2015 - 2019

Año	Millones de USD
2015	4.690,70
2016	3.800,40
2017	5.023,90
2018	6.167,40
2019	6.032,80

Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

Elaboración: Propia

Tabla 3 - Participación de la industria manufactura en el PIB (%)

Año	% en PIB
2015	13,61
2016	13,6
2017	13,29
2018	12,81
2019	13

Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

Elaboración: Propia

La industria manufacturera ecuatoriana tiene 24 divisiones, y las empresas que son comparadas en este estudio corresponden a la fabricación de metales comunes, que según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) se encuentran en la sección C división 24 (Ver Anexo I).

1.5.4.1 Cultura, clima y comportamiento organizacional en industria manufacturera

La industria manufacturera según el tamaño de la empresa estaría representada por microempresas, ya que representan un promedio de 36%; en cuanto a la producción nacional, la industria manufacturera produce el 35,6% de la misma; la mano de obra es indispensable para que cada una de las empresas de la industria manufacturera desarrolle con normalidad sus actividades, por esta razón es que esta industria es una de las que más genera empleos (Expresiones,2019; Mogro et al, 2020; Mogro et al, 2017)

La industria manufacturera al ser una de las industrias que más generan empleo en el Ecuador ha desencadenado que se realicen algunos estudios en cuanto a la gestión organizacional, lo que ha permitido extrapolar que el clima de las empresas del sector manufacturero es alto y que en cuanto a la cultura organizacional los ítems de políticas de aceptación que tiene la empresa para que sus colaboradores se pronuncien, gestión de los directivos en la toma de decisiones, trabajo de equipo de forma habitual, apoyo de la organización para que se produzca una comunicación eficiente en las distintas áreas de trabajo, la imagen que logra la empresa ante la sociedad y las prácticas de la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas están relacionados de forma positiva con valores relativamente altos (Roverone,2011; Rios et al, 2020; Villaroel, 2011).

1.5.4.2 Sector metalmecánico

Dentro de la industria manufacturera se encuentra el sector metalmecánico, que en países desarrollados orienta sus actividades a ser proveedores de tres segmentos: industria automotriz, industria de la construcción y fabricación de bienes de capital. Ecuador al ser un país en vías de desarrollo y tener una escases de desarrollo industrial, el sector metalmecánico orienta sus actividades en un 95% a ser proveedor de la industria de la construcción (Mundo Constructor, 2020).

El sector metalmecánico ha aportado en el período 2010 al 2020 un promedio del 0,74% al PIB (Mundo Constructor, 2020), además en la figura 1 se observa el comportamiento que el sector metalmecánico ha tenido en el período 2010 – 2020. Hasta el año 2015 se observa un crecimiento en el comportamiento del sector metalmecánico, en el 2016 se decae en un 6,8%. Gracias al aumento de liquidez en el año 2017 crece en un 9,9% y del

1,2% en el 2018. En el año 2019 decae en un 18% debido a la recesión económica y para el 2020 el Banco Central del Ecuador prevé un crecimiento del 1%

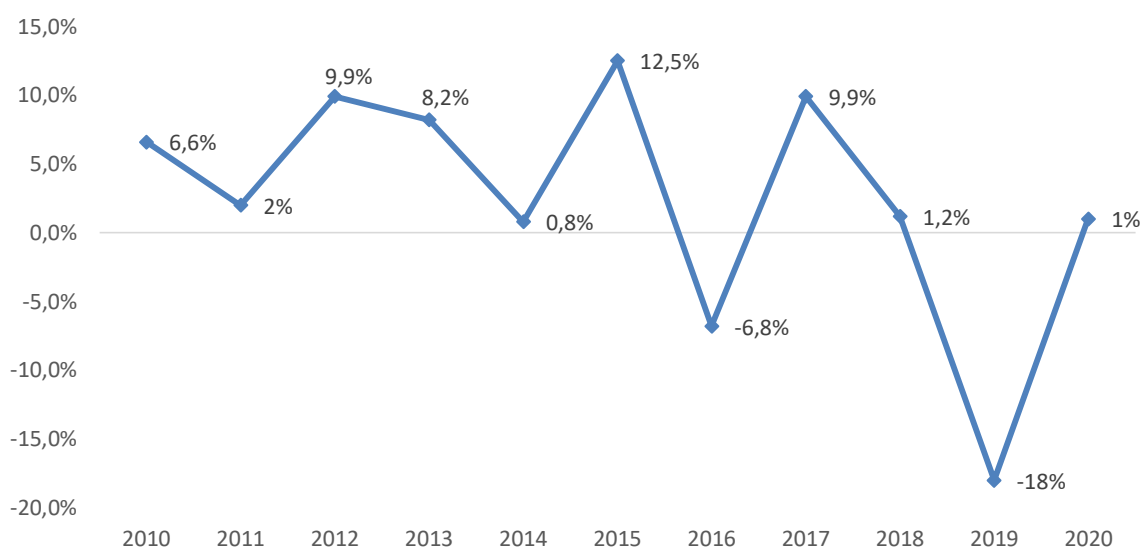


Figura 1 – Comportamiento del sector Metalmeccánico 2008 - 2020

Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE); Mundo Constructor; Federación Ecuatoriana de Industrias del Metal (Fedimetal)

Elaboración: Propia

Pese a la fuerte recesión económica que el Ecuador ha estado viviendo desde el año 2019, las empresas que pertenecen al sector metalmeccánico en el 2020 les ha tocado replantear su oferta y sus procesos que han permitido mantener las ventas luego de la para obligatoria por el COVID-19. En cuanto a la innovación de oferta la industria metalmeccánica ha reorientado la venta de productos para el cuidado sanitario durante y luego de la emergencia sanitaria. El año 2020 es el último año del período presidencial presente, por esta razón aumenta la construcción vial y de infraestructura, la industria metalmeccánica al ser el proveedor principal para la industria de la construcción prevé aumentar sus ventas (Lara, 2020).

2. METODOLOGÍA

2.1 Naturaleza de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que según Pita y Pértegas (2002) ésta cuantifica variables para estudiar la relación o asociación entre las mismas. Este enfoque de investigación es secuencial y probatorio, ya que se debe seguir a cabalidad el orden del proceso. Se construye un marco conceptual que parte de una idea delimitada que deriva objetivos y preguntas de investigación. Las preguntas de investigación originan la o las hipótesis que serán aprobadas o rechazadas según la el uso y aplicación del tipo y diseño de investigación en conjunto con las variables ya definidas, para finalmente concluir en base a la o las hipótesis (Hernández et al, 2010). Para este trabajo investigativo se dio uso a los resultados de la aplicación del inventario APO en dos empresas ecuatorianas del sector metalmecánico, “Novacero” y “Flexiplast”

2.2 Tipo de la investigación

Cada una de las empresas estudiadas del sector metalmecánico es considerada como caso de estudio, que servirán como base para desarrollar el caso de estudio múltiple. Esta investigación será un caso de estudio múltiple que servirá para contrastar resultados. El estudio de caso es una herramienta de investigación en la que mediante su aplicación se obtiene información de la conducta del objeto o persona en estudio y se puede registrar los resultados obtenidos, la fuente de datos puede ser cuantitativa como cualitativa como por ejemplo registros, entrevistas realizadas, cuestionarios, observación directa o archivos históricos (Yin, 2009; Chetty, 1996). El método de estudio de caso es aplicable para indagar sobre el entorno real de objeto de estudio, utiliza varias fuentes de datos y puede ser aplicado tanto en un caso único como en casos de estudio múltiples (Martinez, 2006)

La investigación de un estudio de caso tiene como objetivo estudiar, analizar y representar una persona, grupo de personas, sistemas o entornos para comprenderlos de mejor manera y saber si se puede no generalizarlos (Cousin, 2005; Gustafsson, 2017). Al momento que una investigación requiere el estudio de dos o más estudios de caso hace referencia a un caso de estudio múltiple que permite determinar diferencias y semejanzas entre los casos de estudio (Yin, 2009; Gustafsson, 2017).

2.3 Alcance de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene un alcance descriptivo que consiste en establecer las características, propiedades o rasgos de los objetos o variables en estudio. Adicional, la investigación pasa a tener un alcance explicativo ya que se centra en explicar el porqué de la relación entre dos o más variables (Hernández et al, 2010). La investigación describe los resultados obtenidos en cada uno de los casos de estudio siendo estos “Novacero” y “Flexiplast”, relaciona los resultados obtenidos en cada caso de estudio para comparar las variables de congruencia de valores y para finalizar explica las relaciones existentes en los resultados de ambas.

2.4 Técnicas de recolección de información

El presente trabajo de investigación se basa en el análisis de datos secundarios obtenidos mediante la aplicación del Inventario para medir la Articulación entra la persona y la Organización: Caso Ecuador (Inventario APOE) (ver anexo II), herramienta desarrollada por Ramos et al. (2012) y validado en el Ecuador por Mejía (2016). El Inventario APO es la única herramienta que permite estudiar el ajuste, el conflicto y el reconocimiento de valores de manera independiente. En su desarrollo fue validada con 102 trabajadores de varias organizaciones en Portugal, para su desarrollo y aplicación se usó el lenguaje portugués (Ramos et al., 2012). En la validación de esta herramienta en Ecuador, Mejía (2016) concluye cambios en el inventario, para poder ser aplicada en idioma español, siendo validada con 133 empleados de varias organizaciones ecuatorianas.

Esta investigación también tiene en cuenta revisión de la literatura ya que se obtiene información con fuentes bibliográficas necesarias e importantes para cumplir a cabalidad los objetivos de estudio, la misma información obtenida de la revisión literaria sirve para responder con fundamentos teóricos la pregunta de investigación (Hernández et al, 2010).

2.5 Muestra

Los casos de estudio fueron constituidos por dos empresas ecuatorianas que pertenecen a la industria manufacturera y del sector metalmecánico, ambas organizaciones son consideradas grandes según su tamaño y según el origen del capital son privadas (Instituto Nacional de estadísticas y Censos [INEC], 2016).

En la empresa “Flexiplast” el total de personas que participaron del cuestionario fue 427 trabajadores, es una muestra significativa al 99% con un margen de error del 2%. En la empresa “Novacero” el total de personas que fueron partícipes de este cuestionario fue de 1077 trabajadores, es una muestra significativa al 99% con un margen de error del 0.34%. A continuación se puede observar los datos sociodemográficos que ambas organizaciones tienen en común

2.5.1. Localidad

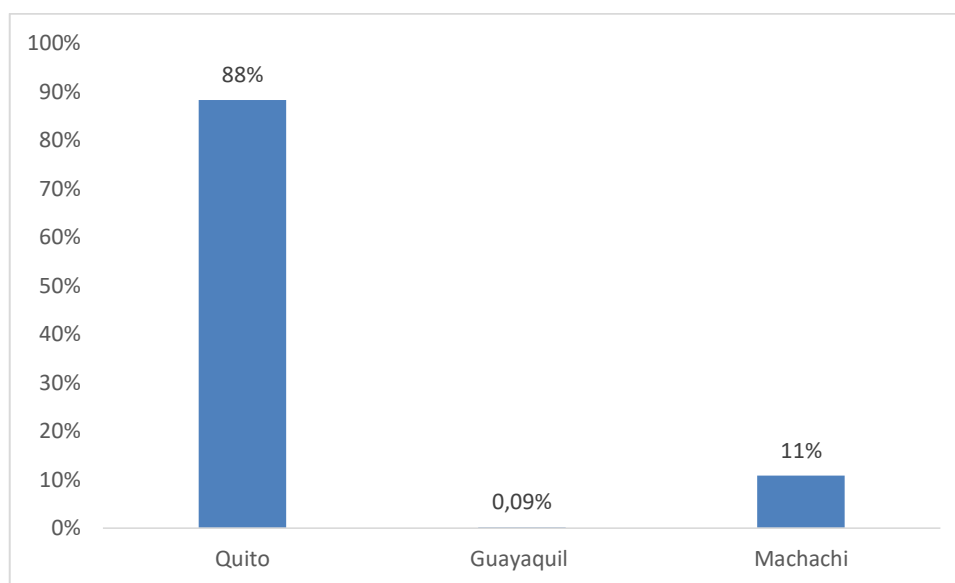


Figura 2 – Localidad de Flexiplast (Número de personas)

Fuente: Inventario APO de Flexiplast

Elaboración: Propia

Se observa en la figura 2 el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO clasificados según la localidad de la empresa “Flexiplast”. La cantidad de 377 personas que representan el 88% del total desempeñan sus labores en Quito, 4 personas que representan el 0.9% del total trabajan en Guayaquil y 46 personas que representan el 11% del total laboran en Machachi.

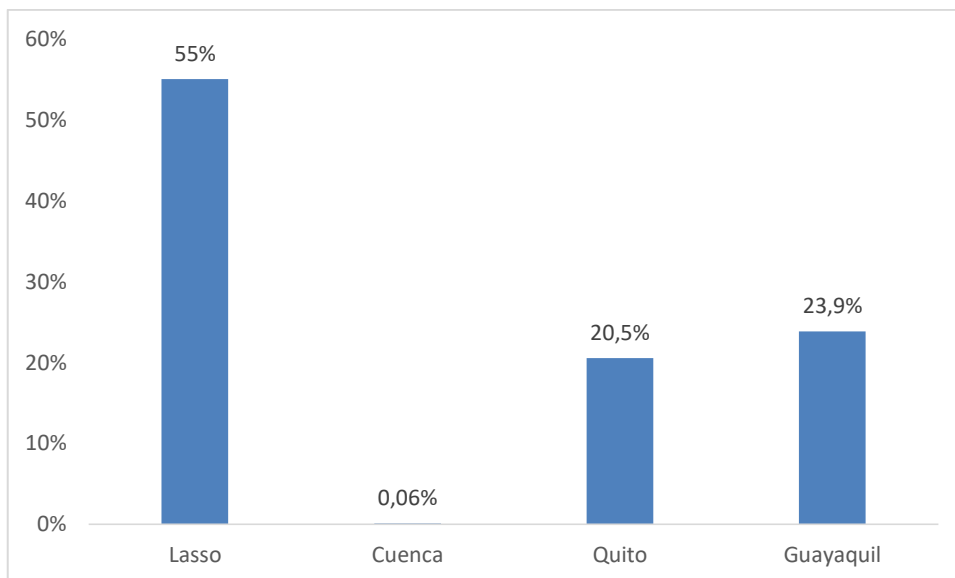


Figura 3 – Localidad de Novacero (Número de personas)

Fuente: Inventario APO en Novacero

Elaboración: Propia

Se observa en la figura 3 el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO clasificados según la localidad de la empresa “Novacero”. La cantidad de 593 personas que representan el 55% del total desempeñan sus labores en Lasso, 6 personas que representan el 0.06% del total trabajan en Cuenca, 221 personas que representan el 20.5% del total laboran en Quito y 257 personas que representan el 23.9% del total ejecutan sus funciones en Guayaquil.

2.5.2. Años de antigüedad

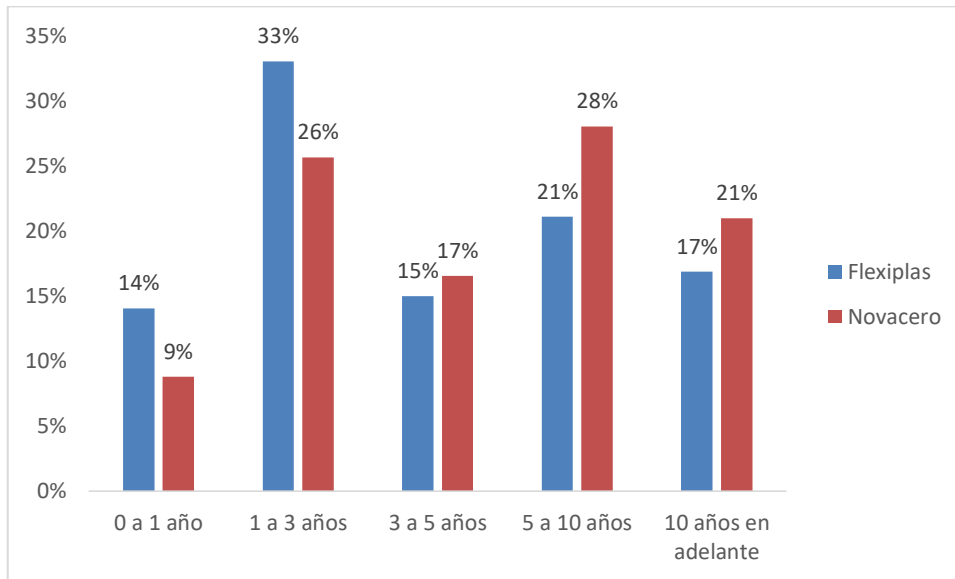


Figura 4 – Años de antigüedad en Flexiplast y Novacero (Número de personas)

Fuente: Inventario APO en Flexiplast

Elaboración: Propia

En la figura 4 se observa el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO agrupados según sus años de antigüedad en la empresa “Flexiplast”. La cantidad de 60 Personas que representan el 14% del total trabajan en la empresa entre 0 a 1 año, 141 personas que representan el 33% del total laboran entre 1 a 3 años en la empresa, 64 personas que representan el 15% trabajan entre 3 a 5 años en la empresa, 90 personas que representan el 21% del total laboran entre 5 a 10 años en la empresa y 72 personas que representan el 17% del total laboran ya más de 10 años dentro de la organización. Adicional, también se observa que en Novacero 95 Personas que representan el 9% del total trabajan en la empresa entre 0 a 1 año, 276 personas que representan el 26% del total laboran entre 1 a 3 años en la empresa, 178 personas que representan el 17% trabajan entre 3 a 5 años en la empresa, 302 personas que representan el 28% del total laboran entre 5 a 10 años en la empresa y 226 personas que representan el 21% del total laboran ya más de 10 años dentro de la organización.

2.5.3. Género

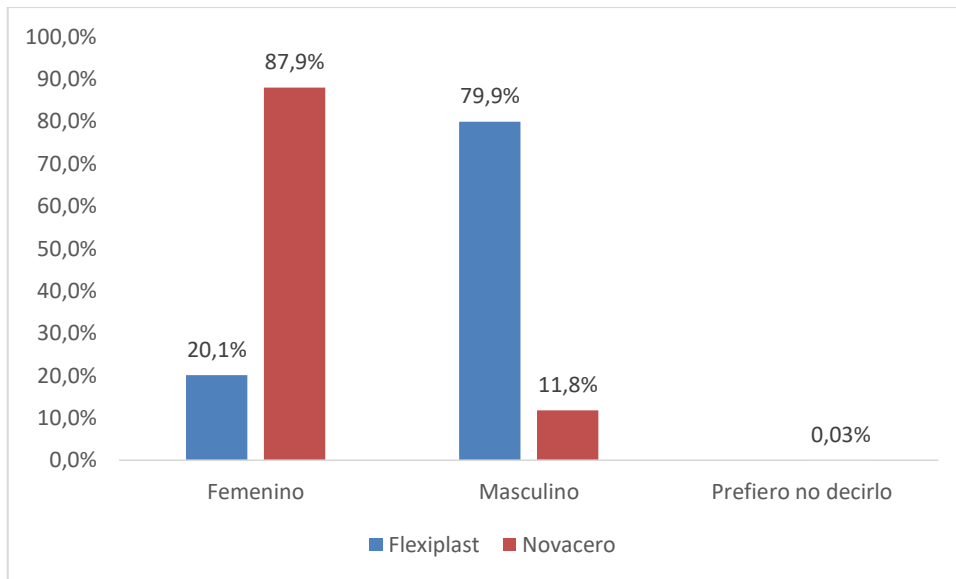


Figura 5 – Género en Flexiplast y Novacero (Número de personas)

Fuente: Inventario APO en Flexiplast

Elaboración: Propia

En la figura 5 se observa el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO agrupados según su género en la empresa "Flexiplast". La cantidad de 86 personas que representan el 20.1% del total definen a su género como femenino y 342 personas que representan el 79.9% del total definen a su género como masculino. Adicional, se observa que en Novacero 947 personas que representan el 87.9% del total definen a su género como masculino, 127 personas que representan el 11.8% del total definen a su género como femenino y 3 personas que representan el 0.03% del total prefirieron no decir su género.

2.5.4. Jerarquía

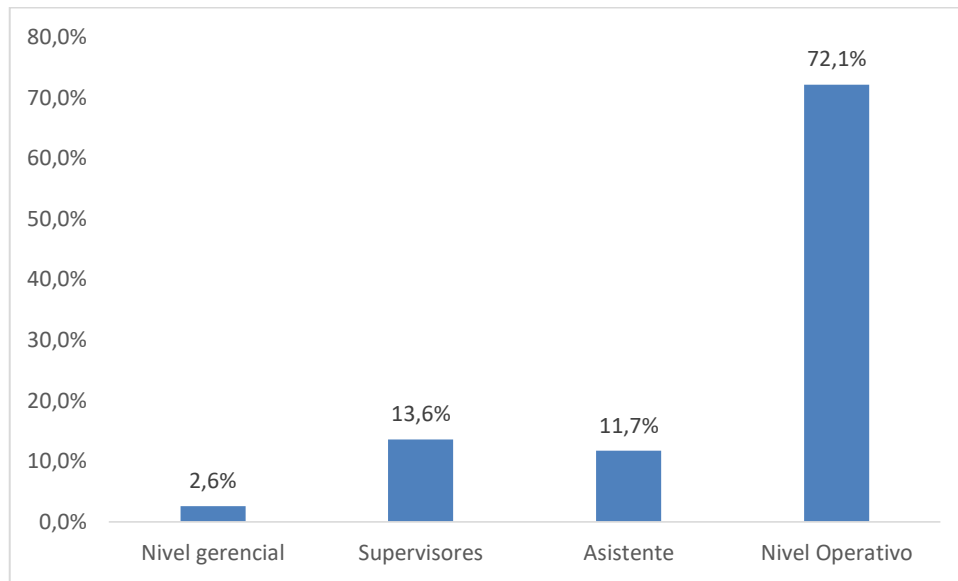


Figura 6 – Jerarquía en Flexiplast (Número de personas)

Fuente: Inventario APO en Flexiplast

Elaboración: Propia

En la figura 6 se observa el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO agrupados según la jerarquía dentro de la empresa “Flexiplast”. La cantidad de 11 personas que representan el 2.6% del total desarrollan sus actividades a nivel gerencial, 58 personas que representan el 13.6% del total laboran como supervisores, 50 personas que representan el 11.7% del total trabajan como asistente y 308 personas que representan el 72.1% del total ejecutan sus labores a nivel operativo.

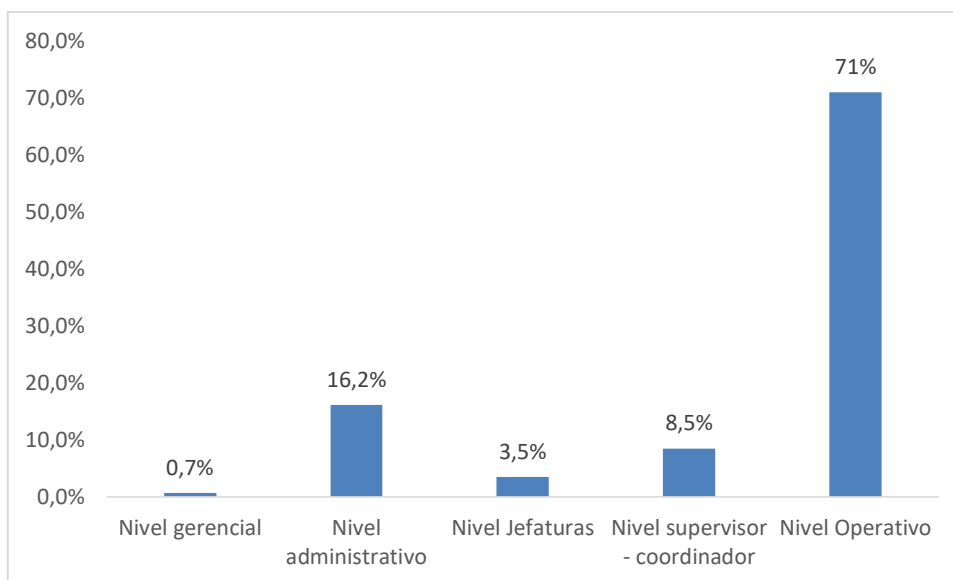


Figura 7 – Jerarquía en Novacero (Número de personas)

Fuente: Inventario APO en Novacero

Elaboración: Propia

En la figura 7 se observa el número de personas que fueron partícipes del Inventario APO agrupados según la jerarquía dentro de la empresa “Novacero”. La cantidad de 8 Personas que representan el 0,7% del total desarrollan sus actividades a nivel gerencial, 174 personas que representan el 16.2% del total laboran a nivel administrativo, 38 personas que representan el 3.5% del total trabajan a nivel jefatura, 92 personas que representan el 8.5% del total ejecutan sus labores a nivel supervisor – coordinador y 765 que representa el 71% del total desempeñan sus actividades a nivel operativo.

2.6 Técnicas de análisis de la información

Para el análisis de la información se dio uso a la estadística descriptiva que es el método en el que se organiza, resume y se presenta los datos de manera informativa (Lind et al, 2008). Para detallar las muestras se ha aplicado el método estadístico descriptivo, el cual permitió organizar y presentar principalmente los datos sociodemográficos en gráficos para visualizar de mejor manera las características que sobresalen y no se pueden observar de manera fácil en la tabla de datos.

En el presente estudio se ha aplicado estadística no paramétrica, que permite evaluar la variable cuantitativa de libre distribución o que no tiene distribución normal, las ventajas de aplicar estadística no paramétrica es que no se requiere suponer que la población tiene

una distribución normal, es más sencillo aplicar y entender que la estadística paramétrica y algunas veces no es necesario tener un orden o clasificación de los datos (Levin y Rubin, 2004).

Primeramente para contrastar la existencia de una distribución normal en la muestra, se aplicó el test de Lilliefors, que es la corrección a la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que ésta última no es muy útil al no conocer el valor de la media y desviación estándar de la población (Romero, 2016). Los resultados mostraron que los datos no presentaron una distribución normal (ver anexo III) por lo que los cálculos siguieron estadígrafos no paramétricos. De igual manera, se ha aplicado la prueba de suma de rango, en este caso como solamente se comparó dos poblaciones se ha aplicado la prueba U de Mann-Whitney, que permite determinar si los promedios poblacionales son iguales o no (Levin y Rubin, 2004).

El coeficiente de correlación es el valor estadístico que mide el grado de asociación o relación existente entre dos variables, este valor se encuentra en el rango de -1 a 1. El signo del coeficiente de correlación indica si la relación es directa o inversamente proporcional, si el signo es negativo indica que a medida que una variable aumenta la otra disminuye en proporción al coeficiente de correlación e inversamente, si el signo es positivo indica que a medida que una variable aumenta la otra igualmente aumenta en proporción al coeficiente de correlación. El valor del coeficiente de correlación, muestra la fuerza de relación entre las variables, mientras más se acerque a 1 o -1 será fuerte y perfecta, al contrario que mientras más se acerque a 0 será escasa o nula o un resultado neutro que será una correlación moderada (Martínez et al., 2009). El coeficiente de correlación solamente muestra cómo están relacionadas las variables de estudio, independientemente de determinar causalidad, es decir una relación causa-efecto entre las variables. Para realizar la comparación tomando de las relaciones entre congruencia de valores, se ha aplicado coeficiente de correlación de rangos de Spearman, que es un coeficiente no paramétrico aplicado cuando no se cumple las condiciones de relación lineal entre las dos variables y/o los valores de las variables no están normalmente distribuidas (Restrepo y González, 2007; Martínez et al., 2009)

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Los resultados alcanzados en el presente estudio comparativo responden a cada uno de los objetivos específicos que se han planteado de acuerdo a la tabla 4.

Tabla 4 – Relación entre objetivos y resultados

Objetivos	Títulos de los resultados asociados
Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al reconocimiento de valores.	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al reconocimiento de valores
Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al conflicto de valores.	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al conflicto de valores
Identificar diferencias entre dos empresas ecuatorianas del sector metalmeccánico en cuanto al grado de ajuste de valores.	Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al ajuste de valores
Realizar una comparación tomando en cuenta las relaciones entre congruencia de valores.	Comparación entre Flexiplast y Novacero de acuerdo a las relaciones de congruencia de valores

Fuente: Elaboración propia

3.1.1 Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al reconocimiento de valores organizacionales

En la tabla 5 y tabla 6 se puede observar el listado de las preguntas del inventario APOE que fueron tomadas en cuenta para la medición de la variable reconocimiento de valores en la empresa Flexiplast y Novacero respectivamente

Tabla 5 – Reconocimiento de valores en Flexiplast

Pregunta	Valor medio
1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.	4,62
2. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas	4,58
4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.	2,77
7. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	4,38
10. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	2,96
11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.	4,27

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 – Reconocimiento de valores en Novacero

Pregunta	Valor medio
1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.	4,53
2. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas	4,26
4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.	4,28
7. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	4,16
10. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	4,2
11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.	3,92

Fuente: Elaboración propia

En la figura 8 se observa el valor de las medias de la variable reconocimiento de valores organizacionales tanto en Flexiplast y Novacero, datos que sirven de base para la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney de ésta variable en las poblaciones de Flexiplast y Novacero, resultados que se observan en la tabla 7.

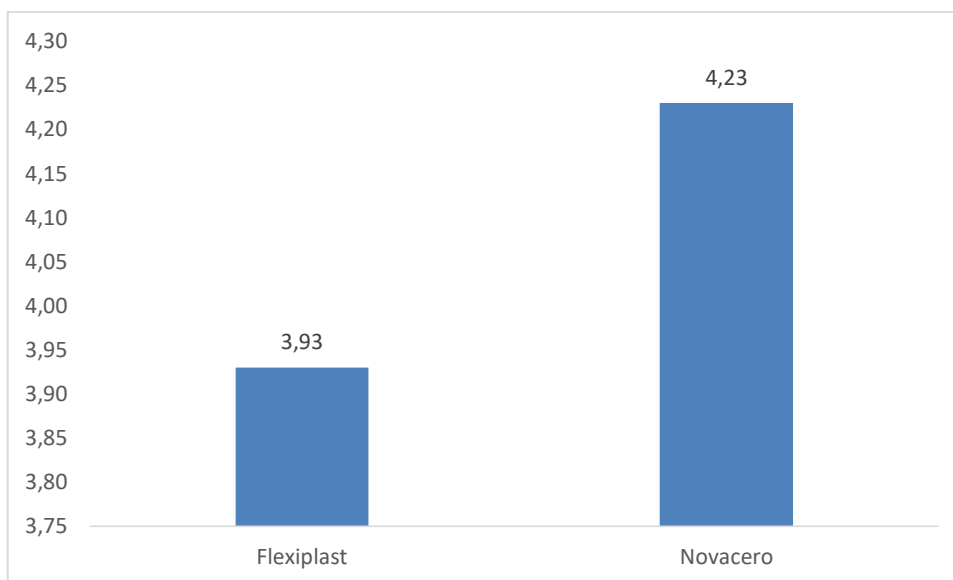


Figura 8 – Medias de reconocimiento de valores

Fuente: Inventario APO en Flexiplast y en Novacero

Elaboración: Propia

Tabla 7 – Prueba U de Mann-Whitney de reconocimiento de valores

	Reconocimiento de valores
U de Mann-Whitney	155628
W de Wilcoxon	247006
Z	-9,84
Sig. asin. (bilateral)	0

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Como se puede observar el estadístico de U de Mann-Whitney fue de 155628 y el valor de p (Sig. asin. (bilateral)) es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias y se concluye que el reconocimiento de valores difiere entre Flexiplast y Novacero, con un nivel de significancia del 5%.

3.1.2 Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al conflicto de valores organizacionales

En la tabla 8 y tabla 9 se puede observar el listado de las preguntas del inventario APOE que fueron tomadas en cuenta para la medición de la variable conflicto de valores en la empresa Flexiplast y Novacero respectivamente.

Tabla 8 – Conflicto de valores en Flexiplast

Pregunta	Valor medio
3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.	4,39
5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.	4,45
9. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.	3,57
12. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales.	4,26
14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.	4,23
17. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.	4,32

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9 – Conflicto de valores en Novacero

Pregunta	Valor medio
3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.	2,43
5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.	2,37
9. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.	3,01
12. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales.	2,43
14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.	2,63
17. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.	2,33

Fuente: Elaboración propia

En la figura 9 se observa el valor de las medias de la variable conflicto de valores organizacionales tanto en Flexiplast y Novacero, datos que sirven de base para la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney de ésta variable en las poblaciones de Flexiplast y Novacero, resultados que se observan en la tabla 10.

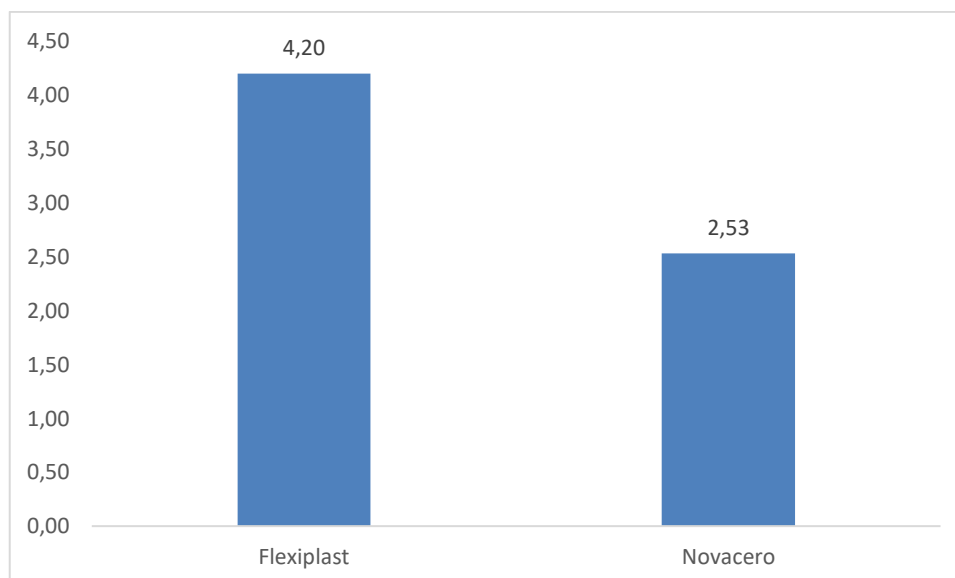


Figura 9 – Medias de conflicto de valores

Fuente: Inventario APO en Flexiplast y en Novacero

Elaboración: Propia

Tabla 10 – Prueba U de Mann-Whitney de conflicto de valores

	Conflicto de valores
U de Mann-Whitney	38258
W de Wilcoxon	618761
Z	-25,264
Sig. asin. (bilateral)	0

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Como se puede observar el estadístico de U de Mann-Whitney fue de 38258,000 y el valor de p (Sig. asin. (bilateral)) es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias y se concluye que el conflicto de valores difiere entre Flexiplast y Novacero, con un nivel de significancia del 5%.

3.1.3 Diferencias entre Flexiplast y Novacero de acuerdo al ajuste de valores organizacionales

En la tabla 11 y tabla 12 se puede observar el listado de las preguntas del inventario APOE que fueron tomadas en cuenta para la medición de la variable ajuste de valores en la empresa Flexiplast y Novacero respectivamente.

Tabla 11 – Ajuste de valores en Flexiplast

Pregunta	Valor medio
6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.	2,59
8. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.	4,3
13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.	2,81
15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.	2,85
16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.	4,28
18. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.	2,51

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12 – Ajuste de valores en Novacero

Pregunta	Valor medio
6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.	4,25
8. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.	3,52
13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.	4,07
15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.	4,16
16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.	4,16
18. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.	3,99

Fuente: Elaboración propia

En la figura 10 se observa el valor de las medias de la variable ajuste de valores organizacionales tanto en Flexiplast y Novacero, datos que sirven de base para la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney de ésta variable en las poblaciones de Flexiplast y Novacero, resultados que se observan en la tabla 13.

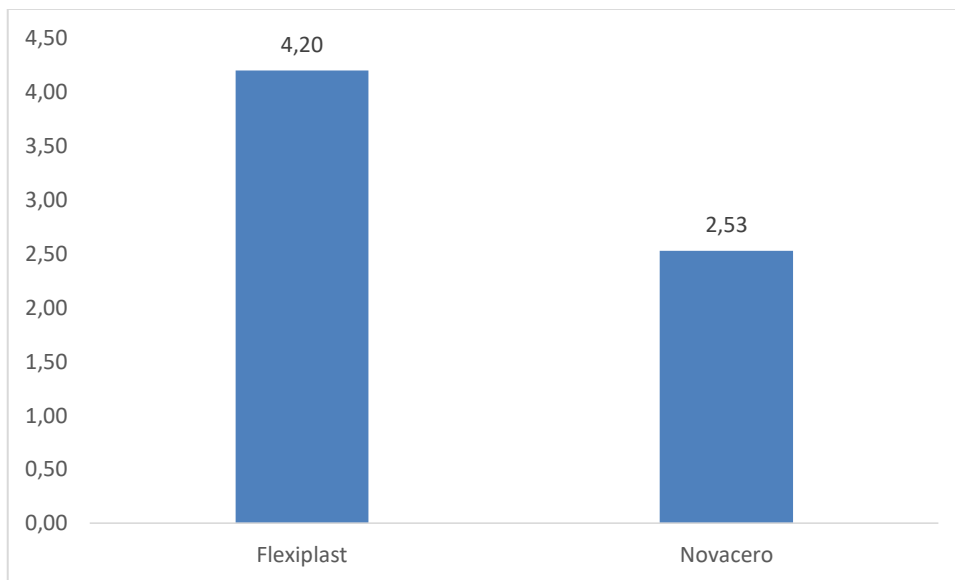


Figura 10 – Medias de ajuste de valores

Fuente: Inventario APO en Flexiplast y en Novacero

Elaboración: Propia

Tabla 13 – Prueba U de Mann-Whitney de conflicto de valores

	Ajuste
U de Mann-Whitney	98718,5
W de Wilcoxon	190096,5
Z	-17,335
Sig. asin. (bilateral)	0

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Como se puede observar el estadístico de U de Mann-Whitney fue de 98718,500 y el valor de p (Sig. asin. (bilateral)) es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias y se concluye que el conflicto de valores difiere entre Flexiplast y Novacero, con un nivel de significancia del 5%.

3.1.4 Comparación entre Flexiplast y Novacero de acuerdo a las relaciones de congruencia de valores

Como se pudo observar anteriormente las medias de las variables en las tablas que anteceden, también se puede observar en la figura 11, que como se puede observar las variables reconocimiento de valores, conflicto de valores y ajuste de valores se comportan de diferente manera en ambas empresas.

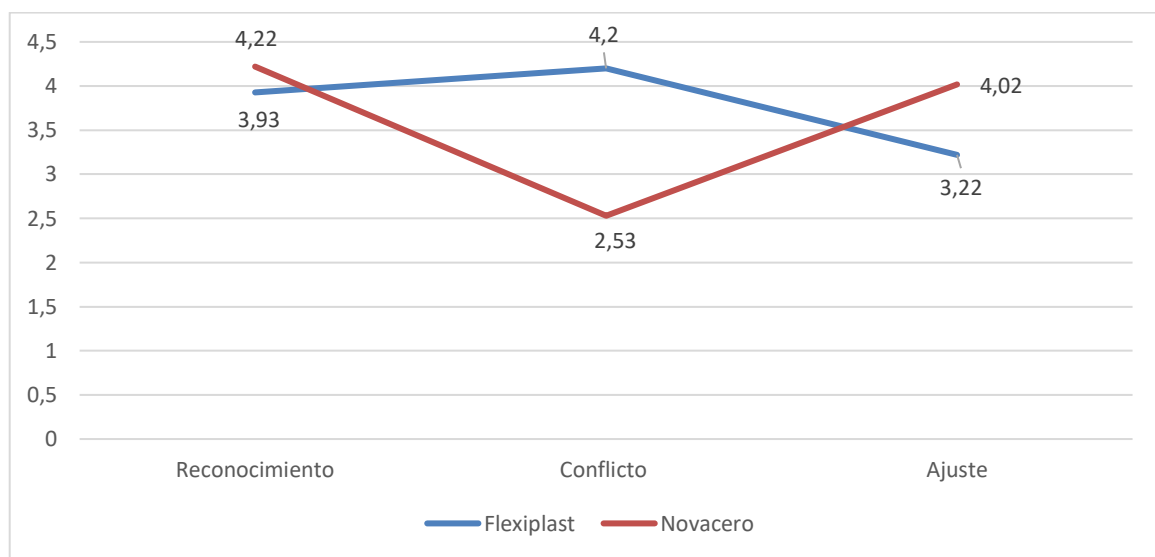


Figura 11 – Medias de variables en Flexiplast y Novacero

Elaboración: Propia

En la tabla 14 se observa la correlación de rangos de Spearman en la empresa Flexiplast entre las variable reconocimiento de valores, ajuste de valores y conflicto de valores.

Tabla 14 – Correlación de Spearman en Flexiplast

	Reconocimiento de valores	Ajuste de valores	Conflicto de valores
Reconocimiento de valores	1	,674**	,664**
Ajuste de valores		1	,351**
Conflicto de valores			1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Como se puede observar en Flexiplast existe una correlación directamente proporcional entre reconocimiento de valores y ajuste de valores, siendo ésta una correlación regular positiva al ser un valor de 0.674. Adicional, existe una correlación directamente proporcional entre reconocimiento de valores y conflicto de valores, siendo ésta una correlación regular positiva al ser un valor de 0.664. Finalmente, existe una correlación directamente proporcional entre ajuste de valores y conflicto de valores, siendo ésta una correlación débil positiva al ser un valor de 0.351. En la tabla 15 se observa la tabla de correlación de rangos de Spearman en la empresa Flexiplast entre las variable reconocimiento de valores, ajuste de valores y conflicto de valores.

Tabla 15 – Correlación de Spearman en Novacero

	Reconocimiento de valores	Ajuste de valores	Conflicto de valores
Reconocimiento de valores	1	,663**	-,076**
Ajuste de valores		1	-,117**
Conflicto de valores			1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

Como se puede observar en Flexiplast existe una correlación directamente proporcional entre reconocimiento de valores y ajuste de valores, siendo ésta una correlación regular positiva al ser un valor de 0.663. Adicional, existe una correlación inversamente proporcional entre reconocimiento de valores y conflicto de valores, siendo ésta una correlación débil negativa al ser un valor de -0.076. Finalmente, existe una correlación

inversamente proporcional entre ajuste de valores y conflicto de valores, siendo ésta una correlación débil negativa al ser un valor de -0.117.

3.2. Discusiones

Los resultados de este estudio comparativo arrojan que de las variables de congruencia de valores la de mejor puntuación en Flexiplast es el conflicto de valores y en Novacero es el reconocimiento de valores, estos resultados se oponen a un estudio anterior (Ramos et al., 2017) donde se observa que la variable de ajuste es la de mayor valor en organizaciones privadas como la de este estudio. En el mismo estudio se puede comparar que en cuanto a la variable reconocimiento ambas empresas se encuentran por debajo de la media; en base a la variable conflicto de valores Flexiplast se encuentra sobre la media y Novacero debajo de la media y finalmente respecto a la variable ajuste ambas empresas se encuentran por debajo de la media tal como se puede observar en la figura 12.

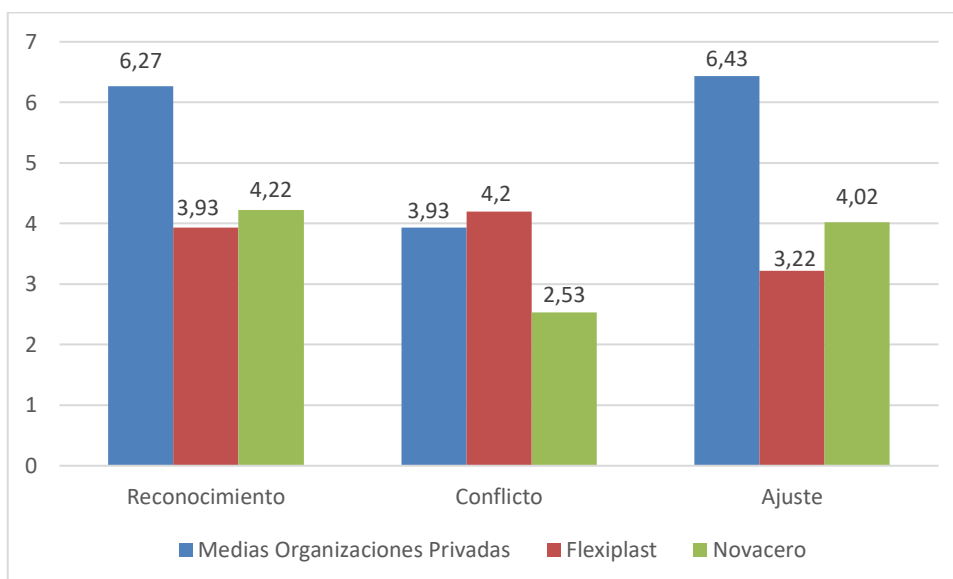


Figura 12 – Comparación de medias entre Organizaciones Privadas, Flexiplast y Novacero

Elaboración: Propia

En un estudio anterior realizado por Ramos et al. (2017) en el contexto ecuatoriano se observa que la relación entre la variable conflicto y reconocimiento de valores es positiva y estadísticamente significativa, sin embargo no hay significancia en las relaciones ajuste - reconocimiento y ajuste - conflicto, pero si hubiese dicha significancia la relación fuese positiva. En otro estudio realizado por Ramos y Jordão (2015) se observa que el ajuste con el reconocimiento de valores presentaron correlaciones positivas y

estadísticamente significativas, mientras que las relaciones ajuste – conflicto y reconocimiento – conflicto presentaron correlaciones negativas y estadísticamente significativas, resultados obtenidos en el contexto Portugal.

Al realizar las correlaciones de las variables de congruencia de valores se encontró resultados diferentes en Flexiplast y Novacero. El comportamiento de Flexiplast se asemeja al contexto ecuatoriano. Se observa que todas las relaciones entre las variables de congruencia de valores son positivas; sin embargo, en Flexiplast todas las relaciones de las variables son significativas mientras que en las empresas ecuatorianas solamente la relación reconocimiento – conflicto en la que tiene significancia. Esto se debe a que en Flexiplast las variables reconocimiento y ajuste de valores se comportan de manera opuesta al comportamiento de las mismas en la muestra de las empresas ecuatorianas. Esta comparación se puede observar en la tabla 16.

Tabla 16 – Comparación de correlaciones de congruencia de Valores entre Flexiplas y contexto ecuatoriano

Correlación \ Contexto	Flexiplast	Empresas ecuatorianas privadas
Reconocimiento-Ajuste	,674**	0,618
Reconocimiento-Conflicto	,664**	0,163**
Ajuste-Conflicto	,351**	0,026

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Se observa que las relaciones de congruencia de valores de Novacero definitivamente siguen el mismo patrón de Portugal en cuanto a dirección y significancia de las relaciones. Sin embargo, se observa la diferencia de que la relación ajuste - conflicto en Novacero es débil, mientras que en Portugal ésta es moderada. Ésta comparación se puede observar en la tabla 17. La diferencia encontrada entre Flexiplast y Novacero se debe a la gran brecha que existe entre ambas empresas referente a la variable conflicto de valores.

Tabla 17 – Comparación de correlaciones de congruencia de Valores entre Novacero y contexto Portuga

Correlación \ Contexto	Novacero	Contexto Portugal
Reconocimiento-Ajuste	,663**	0,565**
Reconocimiento-Conflicto	-,076**	-0,291
Ajuste-Conflicto	-,117**	-0,454

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

A través de este estudio se cumplió con el objetivo general de investigación que es reconocer las diferencias del comportamiento de congruencia de valores de dos empresas del sector metalmecánico. Los resultados obtenidos muestran que las variables reconocimientos de valores, conflicto de valores y ajuste de valores se comportan de diferente manera en Flexiplast y Novacero pese a que estas empresas son partes del mismo sector productivo, metalmecánico.

Los colaboradores de Novacero reconocen en un grado alto los valores de la organización a la que pertenecen ya que principalmente consideran que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas y los valores y la cultura están explícitamente definidos. Al contrario que los colaboradores de Flexiplast consideran que las personas del área donde trabajan no saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.

El conflicto de valores fue la variable en la que más difieren Flexiplast y Novacero. Flexiplast presenta mayor conflicto de valores ya que los valores personales de los colaboradores están en conflicto con los valores de la organización y cuestionan los valores personales cuando están trabajando. Al contrario de Novacero, en donde se observó bajos niveles de conflictos de valores ya que sus colaboradores no tienen que dejar de ser ellos mismos para poder adaptarse a la organización y los comportamientos que Novacero valora no están en conflicto con sus valores personales.

Novacero presenta un mayor nivel de ajuste de valores a comparación de Flexiplast. Los valores personales de los colaboradores de Novacero coinciden con los valores y la cultura de la organización y los mismos piensan que la razón por la que prefieren a la organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya. Mientras que en Flexiplast sus colaboradores opinan que los valores y la cultura de la organización a la que pertenecen no son un reflejo de sus valores y su cultura y los objetivos organizacionales no corresponden a los objetivos personales.

Existe relación entre reconocimiento de valores y conflicto de valores tanto en Flexiplast como en Novacero. Su gran diferencia es que la relación que existe entre estas variables en Flexiplast es directamente proporcional y moderada mientras que en Novacero es

inversamente proporcional y casi nula, lo que según teoría estaría correcto, que mientras un individuo más reconoce los valores corporativos menos conflicto de valores posee. De igual manera existe relación entre reconocimiento de valores y ajuste de valores tanto en Flexiplast y en Novacero, en ambos casos la relación es directamente proporcional y moderada. Lo que quiere decir que mientras un individuo más reconoce los valores organizacionales más se ajustan a sus valores personales. Finalmente, existe relación entre conflicto de valores y ajuste de valores tanto en Flexiplast y Novacero, ésta relación en Flexiplast es directamente proporcional y baja, mientras que en Novacero la relación es inversamente proporcional y relativamente nula, lo que se ajusta a la teoría que mientras más se ajustan los valores personales de un individuo a su organización menos conflicto de valores existen.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda aplicar estudios comparativos en empresas que mantengan datos sociodemográficos similares para poder analizar si existe o no diferencia en cuanto a la congruencia de valores, ya que en el estudio comparativo presentado solamente se toma como dato en común que se encuentran en el mismo sector productivo.

Los valores corporativos no son solamente expresiones identificadas y determinadas por la organización, éstos tienen que ser reconocidos por los colaboradores que hacen parte de la organización. Al presentar menor reconocimiento de valores corporativos por parte de los empleados en Flexiplast, se recomienda a los líderes de esta organización mantener un medio de información para impartir cada uno de los valores organizacionales y su respectiva descripción, estos pueden ser de manera visual dentro de las instalaciones de la organización, post informativos por medios digitales y hasta medios audiovisuales por el mismo canal.

La oposición de valores corporativos y valores personales de los colaboradores puede traer consigo desde pequeños a grandes problemas que pueden desencadenar en baja productividad del factor humano, stress laboral o hasta abandono del trabajo. Se recomienda a los líderes de Flexiplast analizar la razón o motivo de la oposición de los valores personales contra los organizacionales, para luego proceder a tomar medidas correctivas que pueden ir desde campañas para su ajuste o una nueva definición de valores corporativos.

Mientras más se ajustan los valores personales de los empleados a los valores organizacionales menor riesgo de problemas existe en la empresa. Se recomienda Novacero mantenerse como ha visto hasta ahora para presentar altos niveles de ajuste de valores, mientras que a Flexiplast se recomienda analizar si las medidas correctivas tomadas para mejorar el conflicto de valores ayudan a aumentar el ajuste de valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central del Ecuador [BCE]. (2021). *Información Económica*. Obtenido de <https://wwbce.fin.ec/index.php/informacioneconomica>
- Bao, Y., Dolan, S., y Tzafir, S. (2012). *Value congruence in organizations: Literature review, theoretical perspectives, and future directions*. ESADE .
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*,, 333-349.
- Chetty, S. (1996). The Case Study Method for Research in Small-and Medium-Sized Firms. *International small business journal*, 5.
- Cousin, G. (2005). Case Study Research. *Journal of Geography in Higher Education*, 29(3), 421-427. doi:10.1080/03098260500290967
- De Souza, A. (1998). Cultura Organizacional. *P.A. & Partners*.
- Edwards, J., y Cable, D. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677. doi:10.1037/a0014891
- Expresiones. (2019). La manufactura mueve el 35,6% de la producción nacional. *Expreso*.
- Forehand, G., y Gilmer, V. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(2), 361-382. doi:doi.org/10.1037/h0045960
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Gagliardi, P. (1986). *The creation and change of organization cultures. A conceptual framework*. Organizational Studies.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61.
- García, M., y Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *OMNIA*, 144-159.
- Gómez, M. (2016). Sectores de la economía ecuatoriana desde una perspectiva empresarial: aplicación de la Matriz Boston Consulting Group (BCG). *Revista Publicando*, 266-294.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Gustafsson, J. (2017). *Single case studies vs. multiple case studies: A comparative study*. Obtenido de <http://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1064378/FULLTEXT01.pdf>
- Halpin, A., y Croft, D. (1963). Organizational Climate of Alberta Schools. *Administrator's notebook* , 11(7), 1-7.

- Hernández, J., Espinoza, J., y Lopez, R. (2012). *Valores Organizaciones/ em las YMES*. Revista Internacional Administración & Finanzas.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: The McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2016). *Empresas en el Ecuador: Encuesta Estructural Empresarial*. INEC.
- Kristof, B., Zimmerman, R., y Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 281-342.
- Lara, F. (2020). El sector metalmeccánico se adapta al nuevo entorno productivo. *Vistazo*. Obtenido de Vistazo .
- Levin, R., y Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Educación.
- Liedtka, J. (1989). Value Congruence: The Interplay of Individual and Organizational Value Systems. *Journal of Business Ethics*, 805-815.
- Lind, D., Samuel, W., y Marcha, W. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: The McGraw-Hill.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1969). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Martinez, P. (2006). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 165 - 193.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1-20.
- Mejía, S. (2016). *Validación para Ecuador del inventario apo para medir la articulación entre persona y organización*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.
- Mogro, S., Armijos, M., y Herrera, K. P. (2020). *La eficiencia de las empresas manufactureras del Ecuador 2013-2018*. Quito: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
- Mogro, S., Vera, S., Bravo, D., y Herrera, D. (2017). *Estudios Sectoriales: manufacturas*. Quito: Superintendencias de Compañías, Valores y Seguros.
- Montuschi, L. (2008). *Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa*. Universidad del CEMA.
- Mundo Constructor. (2020). Zoom al sector mecánico y siderúrgico. *M Constructor*.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

- Pita, S., y Pértegas, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa* . Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo.
- Posner, B., y Schmidt, W. (1993). Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems. *Journal of Business Ethics*, 341-347. doi:10.1007/bf00882023
- Ramos, V. (2013). *El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral* . Universidade do Porto.
- Ramos, V., y Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11-20.
- Ramos, V., Jordão, F., y Teresa, M. (2012). Desarrollo y Validación del Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO). *Evaluar*, 12, 60-82.
- Ramos, V., Robalino, A., y Franco, A. (2017). La congruencia de valores en organizaciones privadas, públicas y mixtas. *CienciaAmérica*, 6(3).
- Restrepo, L., y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 183-192.
- Rios, G., & Vera, S. (2020). *La comunicación y la cultura organizacional en el sector de la manufactura*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson - Prentice Hall.
- Rodriguez, C., y Romo, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, 12-17.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, 105-114.
- Roverone, L. (2011). *Caracterización de la Pyme en la Industria Manufacturera del Distrito Metropolitano de Quito CIIU D1721: Fabricación de artículos confeccionados con materias textiles excepto prendas de vestir* . Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Sagiv, L., y Schwartz, S. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 177-198.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 3). John Wiley & Sons Inc.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology* , 25, 1-65. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Valbuena, M., Morillo, R., y Salas, D. (2006). Sistema de Valores en las Organizaciones. *12(3)*, 60-78.

- Valle, A. (2010). *Cultura organizacional: los sentimientos de la empresa*.
- Villaroel, J. (2011). *Caracterización de la Pyme en la Industria Manufacturera del Distrito Metropolitano de Quito CIU D2811: fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Yin, R. (2009). *Case Study Research* (4 ed., Vol. 5). SAGE.
- Zárate, R. (2008). *Valores organizacionales: guías de éxito empresarial*. Obtenido de Colegio de Estudios Superiores de Administración.

ANEXOS

Anexo I – Sección C, División 24 de la clasificación Nacional de Actividades Económicas

C24 FABRICACIÓN DE METALES COMUNES.

Esta división comprende las actividades de fundición y/o refinación de metales ferrosos y no ferrosos a partir de mineral y escorias de hierro, o arrabio, por medio de técnicas electrometalúrgicas y de otras técnicas metalúrgicas. Abarca también la fabricación de aleaciones y superaleaciones de metales mediante la introducción de otros elementos químicos en los metales puros. El resultado de la fundición y refinación, normalmente en forma de lingotes, se utiliza en operaciones de enrollado, estirado y extrusión para fabricar láminas, bandas, barras, varillas o alambre, y en forma fundida, para fabricar piezas fundidas y otros productos de metales comunes.

C241 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.

C2410 INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.

C2410.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE HIERRO Y ACERO.

C2410.11 Explotación de altos hornos, producción de arrabio y hierro especular en lingotes, bloques y otras formas primarias, incluso hierro en granalla (granos) y en polvo, convertidores de acero, talleres de laminado y acabado, refundición de lingotes de chatarra de hierro o acero.

C2410.12 Producción de ferroaleaciones.

C2410.13 Producción de hierro de pureza excepcional por electrolisis o mediante otros procesos químicos; fabricación de productos semiacabados de hierro por reducción directa de minerales de hierro (mena) y otros productos ferrosos esponjosos.

C2410.14 Producción de acero en lingotes u otras formas primarias.

C2410.15 Fabricación de productos semiacabados de acero.

C2410.2 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ACABADOS DE HIERRO Y ACERO.

C2410.21 Fabricación de productos de acero laminados planos en caliente y frío, secciones laminadas, acero en lingotes y secciones sólidas de acero por trefilado, molido o doblado en frío.

C2410.22 Fabricación de barras, varillas y secciones sólidas de hierro y acero laminadas en caliente y mediante estirado en frío y en caliente, rectificación o torneado; fabricación de alambre de acero mediante estirado o alargamiento en frío.

C2410.23 Fabricación de materiales para vías de ferrocarril (camiles no ensamblados) de acero.

C2410.24 Fabricación de tubos, tuberías perfiles, huecos de acero sin costura y caños soldados mediante conformación en frío o en caliente y soldadura, entregados en ese estado o transformados posteriormente mediante extrusión o estirado o laminación en frío o mediante conformación en caliente, soldadura y reducción. Fabricación de conexiones de soldadura a tope, roscadas, con soldadura machihembrada, conexiones de tubo de acero, como: conexiones de brida planas y conexiones de brida con collares de acero de forja.

C2410.25 Fabricación de ángulos, perfiles y secciones abiertas de acero laminadas en caliente y mediante conformación progresiva en un laminador de rulos o mediante plegado en una prensa de productos laminados planos de acero.

C2410.29 Fabricación de otros productos de hierro o acero: tablestacas de acero y secciones abiertas soldadas de acero, viruta de hojas de acero.

C2410.3 SERVICIOS DE APOYO A LA INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.

C2410.30 Servicios de apoyo a las industrias básicas de hierro y acero a cambio de una retribución o por contrato.

ESTA CLASE NO COMPRENDE:

C2431.03 Fabricación de tubos, caños, perfiles huecos, conexiones de tubos y caños de hierro y acero sin costura mediante fundición centrífuga.

C242 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS Y METALES NO FERROSOS.

C2420 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS Y METALES NO FERROSOS.

C2420.1 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS.

C2420.11 Producción de metales preciosos básicos: producción y refinación de metales preciosos sin labrar y labrados: oro, plata, platino, etcétera a partir de minerales y residuos, producción de semiproductos de metales preciosos; fabricación de laminados con hojas de metales preciosos.

C2420.12 Producción de aleaciones de metales preciosos.

C2420.13 Fabricación de enchapados: de metales comunes con plata; de metales comunes ó plata con oro; de metales comunes, oro y plata con platino o con metales del grupo del platino.

C2420.2 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES NO FERROSOS.

- C2420.21 Producción de metales comunes no ferrosos a partir de minerales en bruto o en mata, alúmina u óxidos: aluminio, plomo zinc, estaño, cobre, cromo, manganeso, níquel, etcétera.
- C2420.22 Producción de metales comunes no ferrosos a partir de minerales o mediante la refinación electrolítica de desechos y chatarra de plomo, zinc, estaño, cobre, cromo, manganeso, níquel, etcétera.
- C2420.23 Producción de aleaciones de: aluminio; plomo, zinc, estaño, cobre, cromo, manganeso, níquel, etcétera.
- C2420.24 Fabricación de productos semielaborados de aluminio, plomo, zinc, estaño, cobre, cromo, manganeso, níquel, etcétera.
- C2420.25 Fabricación de alambre de metales comunes no ferrosos: aluminio; plomo, zinc y estaño cobre cromo, manganeso, níquel, etcétera mediante treflado.
- C2420.26 Producción de aluminio a partir de alúmina y de la refinación electrolítica de desechos y chatarra de aluminio incluido la producción de óxido de aluminio (alúmina).
- C2420.29 Fabricación de otros productos de metales no ferrosos: alambre para fusibles o lámina fusible; papel de aluminio, laminados con hojas de aluminio (estaño) como componente principal; fabricación de alambre de metales no ferrosos mediante el treflado; producción de metal de uranio a partir de pechblenda u otros minerales fundición y refinamiento de uranio.

C2420.3 SERVICIOS DE APOYO A LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS Y METALES NO FERROSOS.

- C2420.30 Servicios de apoyo a la fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos a cambio de una retribución o por contrato.

ESTA CLASE NO COMPRENDE:

- C2432.01 *Fundición de piezas y productos semiacabados de metales no ferrosos incluida la fundición a presión de: aluminio, magnesio, litio, etcétera.*
- C3211.02 *Fabricación de joyas de metales preciosos o de metales comunes chapados con metales preciosos, de piedras preciosas y semipreciosas; y de combinaciones de metales preciosos y piedras preciosas y semipreciosas y otros materiales, incluido la fabricación de correas y cintas para relojes, pulseras y pitilleras de metales preciosos.*

Anexo II – 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:

1.Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

2.En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

7.Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

8.Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

9.Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

10.Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

12. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

17. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

18. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

Anexo III – Pruebas de bondad de ajuste en variables reconocimiento, conflicto y ajuste de valores organizacionales

La prueba de bondad de ajuste que se ha aplicado es test de Lilliefors, prueba de corrección para Kolgomorov – Smirnov, para contrastar la normalidad de los datos cuantitativos de las variables reconocimiento de valores, conflicto de valores y ajuste de valores en las empresas Flexiplast y Novacero. En la tabla 18 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable reconocimiento de valores en Flexiplast.

Tabla 18 - Test de Lilliefors de reconocimiento de valores en Flexiplast

		Reconocimiento de valores
N		427
Parámetros normales ^a	Media	3,9301
	Desv. Estándar	0,56819
Estadístico de prueba		0,143
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 18 se observa que el número de datos tomados para reconocimiento de valores en Flexiplast es 427 y los parámetros de la distribución normal que es media 3.93 y desviación estándar de 0.57. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.143$ y su nivel crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable reconocimiento de Valores en Flexiplast no se ajustan a una distribución normal. En la tabla 19 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable conflicto de valores en Flexiplast.

Tabla 19 - Test de Lilliefors de conflicto de valores en Flexiplast

		Conflicto de valores
N		427
Parámetros normales ^a	Media	4,2046
	Desv. Estándar	0,55934
Estadístico de prueba		0,095
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 19 se observa que el número de datos tomados para conflicto de valores en Flexiplast es 427 y los parámetros de la distribución normal que es media 4.20 y desviación estándar de 0.56. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.095$ y su nivel crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable conflicto de Valores en Flexiplast no se ajustan a una distribución normal. En la tabla 20 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable ajuste de valores en Flexiplast.

Tabla 20 - Test de Lilliefors de ajuste de valores en Flexiplast

		Ajuste de valores
N		427
Parámetros normales ^a	Media	3,2227
	Desv. Estándar	0,83014
Estadístico de prueba		0,13
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 20 se observa que el número de datos tomados para ajuste de valores en Flexiplast es 427 y los parámetros de la distribución normal que es media 3.22 y desviación estándar de 0.83. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.130$ y su nivel

crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable ajuste de Valores en Flexiplast no se ajustan a una distribución normal. En la tabla 21 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable reconocimiento de valores en Novacero.

Tabla 21 - Test de Lilliefors de reconocimiento de valores en Novacero

		Reconocimiento de valores
N		1077
Parámetros normales ^a	Media	4,2247
	Desv. Desviación	0,51269
Estadístico de prueba		0,118
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 21 se observa que el número de datos tomados para reconocimiento de valores en Novacero es 1077 y los parámetros de la distribución normal que es media 4.22 y desviación estándar de 0.51. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.118$ y su nivel crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable reconocimiento de Valores en Novacero no se ajustan a una distribución normal. En la tabla 22 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable conflicto de valores en Novacero.

Tabla 22 - Test de Lilliefors de conflicto de valores en Novacero

		Conflicto de valores
N		1077
Parámetros normales ^a	Media	2,5344
	Desv. Desviación	0,96537
Estadístico de prueba		0,111
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 22 se observa que el número de datos tomados para conflicto de valores en Novacero es 1077 y los parámetros de la distribución normal que es media 2.53 y desviación estándar de 0.97. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.111$ y su nivel crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable conflicto de Valores en Novacero no se ajustan a una distribución normal. En la tabla 23 se puede observar el test de Kolgomorov – Smirnov con corrección de Lilliefors de la variable ajuste de valores en Novacero.

Tabla 23 - Test de Lilliefors de ajuste de valores en Novacero

		Ajuste de valores
N		1077
Parámetros normales ^a	Media	4,0239
	Desv. Desviación	0,56506
Estadístico de prueba		0,098
Sig. asin. (bilateral) ^b		0

a. La distribución de prueba es normal.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

En la tabla 23 se observa que el número de datos tomados para ajuste de valores en Novacero es 427 y los parámetros de la distribución normal que es media 3.22 y desviación estándar de 0.83. Adicional, se puede observar el estadístico de K-S $Z=0.130$ y su nivel crítico (Significación asintótica bilateral) = 0.000. Puesto que el valor del nivel crítico es menor a 0.05 se rechaza hipótesis de normalidad y se concluye que los datos de la variable ajuste de Valores en Novacero no se ajustan a una distribución normal. Puesto que ninguno de los grupos de datos se ajusta a una distribución normal se aplica estadística no descriptiva.