

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**MEDICIÓN DE LA CONGRUENCIA DE VALORES EN LA
EMPRESA ECUATORIANA FLEXIPLAST UTILIZANDO LA
HERRAMIENTA APOE**

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

ANDREA ESTEFANIA CAMINO PALADINES

andrea.camino@epn.edu.ec

Director: Valentina Ramos, Ph.D

valentina.ramos@epn.edu.ec

2021

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Medición de la congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast utilizando la herramienta APOE desarrollado por Andrea Estefania Camino Paladines, estudiante de la carrera 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.

Valentina Ramos, Ph.D
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Andrea Estefania Camino Paladines, 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.

Andrea Estefania Camino Paladines

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 Andrea Estefania Camino Paladines.

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

Dedico este trabajo de investigación a mi querida madre Jenny Paladines quien ha hecho mucho sacrificio durante toda mi vida estudiantil logrando así que yo finalice mi carrera con todo su apoyo que me brindo a diario.

A mi esposo Carlos quien también me ha apoyado en todo lo posible para yo lograr mi sueño, quien trabaja a diario para sustentar nuestro hogar y me brindó la tranquilidad para yo estudiar.

A mi pequeña hija Iris Anahí quien ha sido mi fortaleza y apoyo para lograrlo, por comprender si en algún momento no le puse la atención debida y supo entenderlo a pesar de su corta edad.

A mis hermanos, Dennis quien estuvo presente en cada etapa de mi carrera apoyándome económica y emocionalmente, Jaime, Vanessa, Karina y Andrés quienes siempre me han brindado su apoyo y a toda la familia de mi esposo que también me brindaron su apoyo de alguna forma para yo culminar mi sueño.

En este trabajo queda reflejado el esfuerzo diario y espero toda mi familia se sienta orgullosa de mi trabajo y decirles que este es el inicio de muchos más proyectos en mi vida de los cuales todos ustedes serán parte esencial, así como lo han sido hasta ahora.

AGRADECIMIENTO

A través de este proyecto quiero extender mi agradecimiento a esta noble Institución Educativa, a mi directora de tesis la Doctora Valentina Ramos, quien ha guiado la realización y sistematización de este proyecto.

De igual manera, quiero agradecer a la empresa Flexiplast por permitirme realizar este estudio, y que permita mejorar sus políticas empresariales y las relaciones de sus trabajadores con la organización.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	VIII
LISTA DE ANEXOS	IV
RESUMEN	IV
<i>ABSTRACT</i>	IV
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.2 OBJETIVO GENERAL	1
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1
1.4 HIPÓTESIS.....	2
1.5 MARCO TEÓRICO	2
1.5.1 Cultura Organizacional.....	2
1.5.2 Valores Personales Y Organizacionales.....	3
1.5.3 Congruencia Entre Valores Personales Y Organizacionales	5
1.6 PROPIEDADES DEL INVENTARIO APOE	10
2. METODOLOGÍA	13
2.1 NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	13
2.4 TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	14
2.5 MUESTRA	15
2.5.1 Descripción de la empresa	15
2.5.2 Descripción de la muestra	16
3. RESULTADOS	19
3.1 Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.....	20
3.1.2 Conflicto y ajuste entre los valores personales y organizacionales en Flexiplast.....	24
3.1.3 Correlación entre valores personales y organizacionales.....	31
3.2 Discusiones.....	33
4. CONCLUSIONES	35
5. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Valores para la consistencia interna del Inventario APOE	11
Tabla 2- Localidad donde residen los trabajadores encuestados de Flexiplast....	17
Tabla 3- Sexo de las personas encuestadas.....	17
Tabla 4- Jerarquía a la cual corresponden los trabajadores encuestados.....	17
Tabla 5- Años de antigüedad en el trabajo de los individuos encuestados.	17
Tabla 6 –Modalidad de trabajo de los trabajadores encuestados de Flexiplast....	18
Tabla 7.- Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco	20
Tabla 8.- Considero que en Flexiplast los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas	20
Tabla 9.- Considero que en Flexiplast están los valores y la cultura explícitamente definidos.	21
Tabla 10.- Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	21
Tabla 11.- Las personas del proceso donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.	22
Tabla 12.- Las personas externas identifican a Flexiplast por sus valores y su cultura.	22
Tabla 13.- Estadística Descriptiva Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.	23
Tabla 14. - Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo/función	24
Tabla 15.- Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.....	24
Tabla 16.- Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.....	25
Tabla 17.- Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales	25
Tabla 18.- Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.	26

Tabla 19.- Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.....	26
Tabla 20.- Estadística Descriptiva Conflicto de valores personales y organizacionales en Flexiplast.	27
Tabla 21.- Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.	28
Tabla 22.- Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.	28
Tabla 23.- Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.	29
Tabla 24.- Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.....	29
Tabla 25.- La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que ésta defiende y apoya.....	30
Tabla 26.- Estadística Descriptiva Ajuste(fit) entre la persona y la organización ..	30
Tabla 27.- Correlación entre valores personales y organizacionales.	32

LISTA DE ANEXOS

Anexo I – Criterios de evaluación para el Documento Escrito del Trabajo de titulación.....	39
Anexo II – Proyectos de Desarrollo e Informes de investigación	40
Anexo II –Inventario APOE.....	42

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene el propósito de analizar las relaciones entre el grado de reconocimiento de valores organizacionales en Flexiplast, así como, determinar relación entre reconocimiento, conflicto entre valores organizacionales y personales en Flexiplast utilizando las herramientas del Inventario APOE, de esta manera evaluar paralelamente el ajuste, conflicto y reconocimiento de valores dentro del contexto ecuatoriano. En esta investigación se empleó una encuesta a 427 trabajadores de esta organización a través de la metodología APOE, como resultado la investigación arrojó datos estadísticamente significativos. La validación del Inventario APOE proporciona una herramienta válida y confiable para ser utilizada en la población ecuatoriana, aunque sea necesario realizar estudios confirmatorios para fortalecer el instrumento.

Palabras clave: Herramientas, ajuste, reconocimiento de valores, conflicto, validación de herramienta.

ABSTRACT

The present degree work has the purpose of analyzing the relationships between the degree of knowledge of organizational values in Flexiplast, as well as determining the relationship between recognition, conflict between organizational and personal values in Flexiplast using the tools of the APOE Inventory, thus evaluating the adjustment in parallel, conflict and recognition of values within the Ecuadorian context. In this investigation, a survey of 427 workers of this organization was used through the APOE methodology, as a result the investigation yielded statistically significant data. The validation of the APOE Inventory provides a valid and reliable tool to be used in the Ecuadorian population, although it is necessary to carry out confirmatory studies to strengthen the instrument.

Keywords: Tools, adjustment, recognition of values, conflict, tool validation.

1. INTRODUCCIÓN

Según: Koontz, Weihrich & Cannice (2012):

“La cultura organizacional es el modelo general de comportamiento, es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común. La cultura puede inferirse a partir de lo que las personas dicen, hacen y piensan dentro de un ambiente organizacional. Incluye el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y modelos de comportamiento a lo largo de un periodo, lo que significa que la cultura de una organización es bastante estable y no cambia tan rápido.” (p. 263)

Por otra parte, según Kinicki y Kreither (2003, p. 31), "Los valores son las creencias perdurables en un modo de conducta o estado final" estando ligados a la personalidad, influyendo en el comportamiento". En este marco, los valores de una persona son concebidos como principios y postulados básicos que guían sus creencias, actitudes y comportamiento.

La presente investigación incorpora las variables relacionadas con la cultura organizacional las cuales son: reconocimiento, conflicto y ajuste de valores en la empresa Flexiplast con el objetivo de realizar la medición de la congruencia de valores en la organización y aportar para la mejora de la misma.

1.1 Pregunta de investigación

¿Existe congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast utilizando la herramienta APOE?

1.2 Objetivo general

Determinar los aspectos que se relacionan con la congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast.

1.3 Objetivos específicos

- Identificar el estado en relación con el grado de reconocimiento de valores organizacionales en Flexiplast.

- Determinar los niveles de conflicto y ajuste entre valores personales y organizacionales en Flexiplast.
- Establecer la relación entre reconocimiento, conflicto entre valores organizacionales y personales en Flexiplast.

1.4 Hipótesis

Existe congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast utilizando la herramienta APOE

1.5 Marco Teórico

1.5.1 Cultura Organizacional

El término cultura proviene del latín " cultus " que significa cultivado y " ura " que es el resultado de una acción, es decir significa cultivo, instrucción. A su vez, la cultura comprende formas de vida, artes, inventos, ritos, costumbres, derechos, tradiciones y creencias (Camacho, 2007).

Chiavenato (1999) afirma que la cultura organizacional abarca variables como la forma de vida, un conjunto de creencias, valores, expectativas, formas de relacionarse de una organización. Factores que deben ser observados, analizados e interpretados continuamente. La cultura organizacional es un sistema de creencias, valores y supuestos, la cual define la forma de actuar y comportamiento de los individuos que la conforman y se refleja en los objetivos, metas, sistema de incentivos y sanciones, procesos organizacionales, tecnología y formas de liderazgo que adopta y usa la organización (Barnard et al, 2016, p.19).

Así mismo, Rodríguez (2009) establece que la cultura organizacional refleja los aspectos distintivos adoptados en los grupos de trabajo que comparten diversas subculturas dentro de la organización. La cultura organizacional se define como una serie de principios, creencias y comportamientos que comparten las personas o

equipos de trabajo dentro de una organización y se ven reflejados en sus acciones (Llanos, 2016).

Concordante con lo expuesto, la cultura en la organización es un conjunto de principios, comportamientos y creencias compartidos entre las personas o grupos de trabajo de una organización; los cuales se ven reflejados en sus acciones realizadas interna y externamente, en relación con las personas o entidades con las cuales tiene un interés en común (Llanos, 2016). La cultura organizacional es un sistema en el cual los miembros de una organización comparten significados, formado por características básicas que dan valor a la misma (Genesi et al. 2011).

En este sentido, la teoría organizacional considera que los elementos de la cultura local son incorporados en la organización facilitando la creación de una entidad propia, entendiéndose como una forma de sentir, actuar y pensar (Genesi et al. 2011).

1.5.2 Valores Personales Y Organizacionales

En los últimos años el concepto de valores ha cobrado más interés debido a que es un término que se aplica en la vida cotidiana de todas las personas o grupos humanos que brindan un producto o servicio para la sociedad promoviendo el bien social. Los valores son considerados como aspectos influyentes en el comportamiento responsable de las personas en la sociedad y son ejes de la conducta que adopta cada individuo ya que permiten la toma de decisiones basada en principios de conducta ética (Villasmil et al. 2016).

Los valores son creencias que permiten obtener objetivos o comportamientos deseables y evaluar los valores personales y organizacionales (Ucanok, 2009). A su vez, los valores son creencias propias de cada individuo o grupo de personas en cuanto a lo que consideran importante en ámbitos morales y éticos (Montuschi, 2008).

Por su parte, los valores organizacionales son principios y creencias a partir de los cuales se realizan las actividades de una organización para obtener el bienestar de

quienes la conforman. Las organizaciones definen sus valores en la misión y visión con el fin de obtener en sus trabajadores un sentido de pertenencia (Castro, 20).

A su vez, Siliceo et al, establecen que los valores constituyen un conjunto de principios o reglas bajo las cuales se van a guiar las conductas y actitudes de las personas y los grupos. “Las ciencias sociales, la ética, la psicología, la sociología y en especial la antropología definen los valores como principios que permiten la supervivencia de un grupo, cualquiera que sea éste. Los valores son concepciones prácticas y normativas que, mediante la sabiduría colectiva (de la familia, la empresa, los grupos, etcétera) regulan la actuación de un grupo. Es importante señalar que estos tres conceptos o dimensiones constituyen una manera de pensar y hacer las cosas, es decir, una cultura” (2001, p.13).

Por su parte, Pérez (2013) define a los valores organizacionales como una representación mental de las necesidades globales que se manifiestan a través de metas ordenadas jerárquicamente en la organización. Una empresa al definir su posicionamiento estratégico intrínsecamente está determinando sus valores corporativos, definidos como características que diferencian a las empresas de sus competidores y cuando el mercado los reconoce y aprecia como parte de la identidad corporativa se considera una ventaja competitiva para las mismas (Mejía, sf).

Adicional a esto, Tamayo et al (2013) establece que los valores organizacionales se definen destacando tres aspectos; (1) el cognitivo, definidos como creencias aceptadas como principios que guían la empresa, que se relacionan con dimensiones como la estructura organizativa, calidad, producción, habilidades interpersonales, etc.; (2) en el aspecto motivacional, los valores organizacionales expresan los deseos e intereses de quienes forman parte de la empresa ya sean personales o grupales; (3) y en función de los valores personales ya que el comportamiento de las personas está influenciado por sus valores y su juicio sobre el comportamiento de las demás personas que conforman la organización y tienen la función de relacionarlas para que realicen las actividades asignadas para alcanzar los objetivos planteados por la misma.

Los valores corporativos son elementos de la cultura organizacional, estos se componen de tres elementos; el deseo del gerente o empresario por darse a conocer ya sea por su idea de negocio o sus aspiraciones; la estrategia de competencia y posicionamiento en la mente del consumidor; y el compromiso de que los valores planteados formen parte de la cultura y sean percibidos por los consumidores y competidores (Mejía, sf).

A este aspecto, la cultura organizacional es de fundamental importancia para las organizaciones ya que las normas conductuales establecidas y los valores son influyentes en la forma de actuar e incorporarse de los empleados con la empresa (Carrero,2019). Los valores que elija la compañía definen la manera con la cual se desea cumplir la misión, por ende, deben ser considerados como elementos críticos para definir la cultura organizacional y, por lo tanto, las conductas individuales y grupales que se espera de los miembros de esta (Aguilar & Hiller, 2006). A pesar de esto, todavía existen algunas empresas que aún no ponen énfasis en el desarrollo de una identidad corporativa sólida lo que puede significar una carencia de valores corporativos los cuales son considerados elementos constituyentes de los principios básicos (PBO); estos constituyen la misión, visión, políticas, valores, objetivos y estrategias de la organización (Ramírez et al,2005).

1.5.3 Congruencia Entre Valores Personales Y Organizacionales

Congruencia, desde la perspectiva organizacional, es la capacidad que tienen las organizaciones para lograr adaptarse a los cambios y de saber cómo y cuándo reaccionar ante cualquier fenómeno o imprevisto que se presente, lo que le permite a la empresa una mejora constante y el logro de objetivos conforme con la visión establecida teniendo en cuenta la complejidad del entorno. Es un elemento básico que genera confianza, valor y credibilidad a las empresas que lo adoptan (Bustamante & Opazo, sf).

Por su parte, el comportamiento de la ciudadanía organizacional (OCB) se caracteriza por las acciones voluntarias de los empleados sin esperar recompensa alguna y para obtener beneficios para la organización, está asociado principalmente

a la satisfacción de los clientes y a una mayor capacidad de los trabajadores para sobrellevar situaciones de incertidumbre en el ámbito organizacional, así como a una mayor rentabilidad, eficiencia, y mejora de los procesos en la organización. (Jha, 2009). Para Kinicki y Kreitner, el comportamiento organizacional es un “campo interdisciplinario dedicado al mejoramiento de la comprensión y administración de las personas en el trabajo” (2003, p.18).

Concordante con lo expuesto, la congruencia de valores es la analogía existente entre los valores personales y los de la organización, la cual sugiere a los colaboradores adaptarse adecuadamente a su entorno laboral siempre y cuando los aspectos organizacionales coincidan con los valores personales (Lamm et al, 2010). Es por ello que los valores y la ética deben ser el centro de la preocupación en las empresas, ya que la congruencia de valores será resultado del constante desarrollo de una cultura organizacional (Llangovan & Durgadoss, 2009).

De este modo, Lamm et al. (2010) argumentan que un alto grado de congruencia entre los valores organizacionales y personales conlleva a que la mayoría de los colaboradores de una organización se sientan satisfechos con su trabajo, muestren actitudes positivas como el desarrollo, el éxito profesional, la adaptación y menos estrés, logrando que se sientan más comprometidos con la organización mostrando un comportamiento instintivo, algo que resulta beneficioso para la organización y sus miembros.

Así mismo, es importante que las empresas sepan su posición en cuanto a congruencia de valores, es por ello que Llangovan & Durgadoss (2009), muestran una matriz de congruencia de valores en la cual se indican cuatro posibles escenarios; el primero se considera el ideal ya que muestra alta congruencia de valores personales y organizacionales, el segundo representa un escenario difícil debido a que los valores personales son más influyentes que los organizacionales, en el tercer escenario el trabajador adopta los valores organizacionales ignorando los personales, y por último el escenario en el cual existe deficiencia de valores personales y organizacionales.

Por su parte, la identificación organizacional es el resultado de la congruencia de valores, definida como sentido de unidad y propiedad a la organización. La comunicación mejora la identificación organizacional debido a que los trabajadores que tienen mejor comunicación tienden a ser más participativos en cuestiones organizativas y por ende se muestran más a gusto en su entorno de trabajo logrando un mejor ambiente laboral (Gil-Monte,2010).

1.5.3.1 Ajuste Persona-Organización

El ajuste persona-organización es un tipo de ajuste persona-ambiente, que es un enfoque emergente de la psicología interaccionista de (Endler, 1976 & Lewis, 1978, citado en Ximénez & San Martín, 1998), que explica el comportamiento de las personas acorde a sus características y las del ambiente. En un estudio realizado por Ximénez & San Martín (1998), de la conmensurabilidad de este ajuste se determinó que las personas tienen tendencia a valorar los aspectos del trabajo, pero consideran que sus organizaciones le ponen menor importancia a los mismos.

Concordante con lo expuesto (Kristof, 1998, citado en Ramos,2012), afirma que, dentro de una organización, el ajuste persona-organización, indica el nivel de compatibilidad entre el individuo y la organización, destacando los elementos en común y los que se complementan.

Este constructo persona-organización (ajuste P-O) explica el comportamiento conforme las características de la persona (P) y las de la organización (Ximénez & San Martín, 1998). Por su parte, el ajuste persona-ambiente discrepa entre representación subjetiva y objetiva de la persona y del ambiente, el individuo objetivo habla del mismo tal y como es, por su parte el individuo subjetivo es el autoconcepto del mismo en cuanto a sus atributos. El ambiente subjetivo es cuando el individuo interpreta los eventos tal como suceden, y en el ambiente objetivo el individuo interpreta los eventos independientemente de sus percepciones (Edwards & Cable, 2009).

Westerman & Cyr (2004), determinan que el ajuste de personalidad permite medir de una forma más real la similitud entre individuos y organizaciones, la congruencia de valores, de objetivos, de entorno de trabajo y congruencia de objetivos. Los efectos de la de personalidad pueden ser expresada mediante la descripción de la cultura organizacional, entorno laboral y las metas organizacionales.

Adicionalmente, (Maslach & Leiter, 1997, citado en Siegall & McDonald, 2003), desarrolló un modelo de agotamiento centrado en el desajuste entre el trabajador y el entorno laboral en cuanto a la carga de trabajo, la recompensa, control, valores, comunidad y equidad, en el cual se determinó que hay un desajuste de valores cuando las decisiones tomadas en la organización son incoherentes con relación a su núcleo de valores y los valores personales de los empleados. Asimismo, este modelo afirma que cuanto mayor sea el desajuste entre los valores personales y organizacionales, los trabajadores experimentan más agotamiento.

1.5.3.2 Conflicto de valores personales y organizacionales

Un conflicto es una situación anímica desafortunada en la cual las personas se ven implicadas; en ocasiones surge cuando las personas o grupos de personas realizan acciones que les resultan incompatibles, ocasionando contrariedades interpersonales y sociales, resistencia y muchas veces genera estrés (Fuquen, 2003). “El conflicto es un proceso presente en la vida cotidiana, en el ámbito personal, familiar, educativo, profesional, en la situación económica y política, en las relaciones interpersonales e internacionales considerado una oportunidad de aprendizaje en la cual se genera un proceso de construcción y reconstrucción del tejido social, cuando se replantean las relaciones colectivas que permiten la convivencia y entendimiento” (Fuquen, 2003, p.268).

Concordante con lo expuesto, en un estudio realizado por Bouckenooghe et al (2005), se explica de tres maneras del por qué el conflicto de valores debería tener un efecto negativo en las personas, además afirma que genera estrés en los trabajadores. (1) La incongruencia de valores no permite que las personas puedan expresar los valores que consideran importantes bloqueando así el logro de sus

metas; en ocasiones este entorno puede provocar un bienestar negativo. (2) Cuando las personas en su mayoría comparten un conjunto de valores tienden a tener una comunicación más clara de que comportamientos, valores y creencias son normativos, las personas que rechazan las definiciones de los mismos debido a que se oponen a sus valores personales, tienden ser ignoradas por los demás miembros de la organización. (3) La percepción de bienestar de las personas puede verse debilitada debido al conflicto entre valores ya adquiridos y los valores que se obtienen en un nuevo entorno.

Sin embargo, Según (Liedtka 1989, citado en Mejía, 2016), la incongruencia de valores no siempre significa conflicto, la confrontación ocurre cuando el individuo y la organización no tienen la capacidad de resolver situaciones de incongruencia. El conflicto de valores provoca situaciones negativas como el abandono de la organización por parte de los empleados, estrés ocupacional y situaciones desfavorables para ambas partes.

1.5.3.3 Relación Valores Personales/Organizacionales

Los valores organizacionales, surgen de la trayectoria profesional, por ende, deberían complementarse con los valores personales; sin embargo, investigaciones realizadas afirman que los valores personales de quienes forman parte de las corporaciones no tienden a convertirse en los valores corporativos, aunque es probable que ciertos gerentes estén fuertemente identificados con la organización, creencias, misión y valores de la misma, por lo que las percepciones de la relación de los valores personales y corporativos, son diversas (Llangovan & Durgadoss, 2009).

Los valores organizacionales reflejan el comportamiento a través de propuestas sociales que permiten el logro de objetivos. Para ello, las organizaciones definen los valores para orientar el comportamiento de los colaboradores y también los valores personales para el logro de una vida social favorable estableciendo normas bajo valores colectivos. A partir de esto se puede afirmar que cuando la relación interpersonal dominante se aleja de los valores colectivos aceptados por los

miembros de la organización se da una desintegración axiológica, lo que resulta negativo para la misma (Valbuena et al, 2006).

Ante esto, en una sociedad globalizada las organizaciones adoptan valores esenciales y estratégicos incorporando las relaciones productivas y la calidad humana; el estilo de liderazgo; la cultura y clima organizacional, para ello es importante para las organizaciones crear puestos de liderazgo para generar iniciativas, disposición al cambio constante, inventivas, fomentando y reintegrando los valores (Valbuena et al, 2006).

Del mismo modo, los objetivos organizacionales están ordenados de acuerdo con su importancia para evaluar los resultados, el trabajo y el entorno y de esta forma elegir alternativas; los valores organizacionales son más específicos que los individuales y están más enfocados a las metas en el entorno laboral (Ucanok, 2000).

1.6 Propiedades del Inventario APOE

Para realizar la evaluación de la congruencia de valores de los miembros de la empresa Flexiplast se aplicó el inventario APOE (Articulación entre Persona y organización en Ecuador), a partir de la herramienta APO (Articulación entre Persona y organización).

Las respuestas fueron consideradas en el formato de la escala de Likert de cinco puntos, de la siguiente manera:

- 1- "Totalmente en desacuerdo"
- 2- "Poco desacuerdo"
- 3- "Ni en acuerdo ni en desacuerdo"
- 4- "Conuerdo poco"
- 5- "Conuerdo totalmente"

El Inventario APO se desarrolló a partir de un conjunto original de 19 ítems en un proceso llevado a cabo en Portugal, la misma que ha sido divulgada para el análisis

de las convenciones de congruencia entre valores personales y organizacionales. El presente estudio tiene por objetivo la validación del mismo Inventario APO, para la empresa Flexiplast, para lo cual se usó 17 ítems y a una muestra de 427 trabajadores de esta organización.

Para evaluar el constructo se usó el coeficiente Alfa de Cronbach como modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. A través del análisis factorial exploratorio (AFE) se determinó la validez del constructo, utilizando como grado de confianza y de consistencia interna entre los factores el coeficiente alpha de (Cronbach, 1951), el valor general de α fue 0.608; y los valores de consistencia por factores fueron: Ajuste entre Valores Personales y Organizacionales $\alpha = 0.909$; Conflicto entre Valores Personales y Organizacionales $\alpha = 0.891$; y Reconocimiento de Valores Organizacionales $\alpha = 0.901$, los valores de consistencia interna de la herramienta original se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1- Valores para la consistencia interna del Inventario APOE

	Items	Número de ítems	Var	Coeficiente de Cronbach α
Escala General		17		0,868
Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.	1,2,4,7,10,11	6	0,308	0,867
Ajuste entre los valores personales y organizacionales en Flexiplast.	6,8,13,15,16	6	0,362	0,766
Conflicto entre los valores personales y organizacionales en Flexiplast.	3,5,9,12,14,17	5	1,373	0,906

Fuente: Elaboración propia

El inventario APOE es una herramienta que se desarrolló para medir en las organizaciones el ajuste persona-organización, el conflicto de valores y el reconocimiento de valores en las mismas. Esta herramienta, a diferencia de inventario APO, contiene preguntas relacionadas con datos demográficos de los encuestados (Mejía 2016).

Así mismo, este instrumento fue validado utilizando como grado de confianza y de consistencia interna entre los factores el coeficiente alpha de (Cronbach), existiendo una adecuada consistencia interna entre los 17 ítems con valores entre 0,766 a 0,906 considerados como apropiados para el estudio.

2. METODOLOGÍA

Una vez obtenida la información necesaria para realizar el presente estudio, en este capítulo se explicará la manera en que se llevó a cabo la investigación; en la cual, se muestra la naturaleza, el alcance, tipo de organización y la técnica para la recolección de información.

2.1 Naturaleza de la investigación

La presente investigación corresponde a la línea de investigación de Organización, Tecnología y Conocimiento y de tipo cuantitativa debido a que la información obtenida permite establecer la congruencia entre los valores personales y organizacionales de los trabajadores de Flexiplast y los aspectos que se relacionan con la misma.

2.2 Alcance de la investigación

Una vez descrita la investigación es importante determinar el alcance de la misma. Debido a esto, la investigación es de tipo descriptiva correlacional debido a que se realizó partiendo de la información obtenida del cuestionario que fue aplicado a los miembros de la empresa Flexiplast, caracterizando así la cultura organizacional y conociendo aspectos y actitudes predominantes.

La medición de las variables ajuste, reconocimiento y conflicto fue realizada mediante el uso del cuestionario APOE, para determinar la congruencia de valores en la empresa.

2.3 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental transversal debido a que se realizó la encuesta sin intervenir en las respuestas de las mismas, observando así los fenómenos que se presentaron al momento de aplicar la encuesta, así mismo, los datos fueron recolectados en un período de tiempo establecido lo que permitió el análisis de las variables y la determinación de su ocurrencia e interrelación.

2.4 Técnica para la recolección de información

La información recabada en la presente investigación se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la empresa, el cual consta de 17 items, fue aplicada en la modalidad online, por lo tanto, las respuestas son consideradas anónimas. Para la recolección de dicha información se utilizó la herramienta APOE. Tomando como referencia la herramienta APO creada en Portugal, se divulgó a las personas que se encontraban empleadas al momento de realizar la investigación y de la misma manera se recolectó la información, a través de un cuestionario.

Los resultados obtenidos en el estudio realizado por Ramos, corroboraron las ideas planteadas por Talbot y Billsberry (2011), y Wheeler, *et al.* (2007), quienes proponen que medir la congruencia entre los valores personales y organizacionales es independiente de la medición del conflicto o desajuste entre valores. Es decir, no se puede afirmar que existe congruencia entre valores personales y organizacionales con el hecho de que los valores organizacionales estén claros dentro de la organización. Así mismo, los resultados muestran que el conflicto de valores no es resultado de la ausencia de ajuste o viceversa, ya que son variables que no son corresponden al mismo fenómeno, por ello deben medirse de manera independiente la una de la otra.

De esta manera, se evaluó la articulación entre organización y persona usando el inventario APOE (Articulación entre Persona y organización en Ecuador), a partir de la herramienta APO (Articulación entre Persona y organización), el cual permitió analizar de forma independiente los tres factores culturales que son el ajuste (fit) entre la persona y la organización, el reconocimiento entre valores individuales y organizacionales y el conflicto entre los mismos, en el estudio realizado por Mejía (2016).

Así mismo, esta herramienta permite la medición de la relación del trabajador con la organización en la que labora, tomando en cuenta los valores individuales y organizacionales (Ramos et al, 2012). Concordante con lo expuesto, se determinó que la herramienta deberá ser utilizada para medir un inventario con tres escalas

diferentes, para la medición de ajuste entre la persona y la organización, conflicto entre los valores personas y los valores organizacionales y para la medición del reconocimiento de los valores organizacionales.

2.5 Muestra

2.5.1 Descripción de la empresa

Flexiplast-Empaques flexibles, es una empresa líder en la fabricación de productos plásticos con la mejor tecnología en procesos de extrusión, pre-prensa, laminación, impresión y conversión (Flexiplast, 2019).

Para una mejor comprensión de la dinámica de la organización, a continuación, se muestra el direccionamiento estratégico (Misión y Visión) de la misma, según Flexiplast (2019):

Misión: “Satisfacer las necesidades de nuestros clientes en servicio y productos plásticos, mediante trabajo en equipo, el uso eficiente de los recursos, con constante innovación y relaciones de beneficio mutuo con nuestros grupos de interés”

Visión: “Ser líder nacional y referente regional en productos plásticos, sustentando nuestro crecimiento en el servicio, eficiencia, mejora continua, enfoque y pensamiento basado en procesos y en la mitigación de riesgos, con un equipo de trabajo comprendido entre profesionales jóvenes respaldados con la experiencia del personal actual, comprometidos a vivir los valores corporativos y alcanzar un alto desempeño”

Flexiplast es una organización eficiente y creativa con personal calificado y comprometido con la excelencia de la misma y el éxito de nuestro país; debido a esto, sus valores corporativos son, trabajo en equipo, responsabilidad, integridad, servicio, confianza y respeto.

2.5.2 Descripción de la muestra

Para determinar la muestra, se consideró a todos los empleados de la empresa, es decir el universo poblacional es de 427 individuos, para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

N representa el tamaño de la población, en este caso son 427 individuos; Z representa el nivel de confianza, el cual corresponde al 95%; p representa la probabilidad de éxito, q por lo contrario es la probabilidad de fracaso, los cuales son 0,5 respectivamente y d es 5%, este representa el error máximo aceptable en términos de proporción.

Para el presente estudio, al reemplazar los valores en la fórmula y calculando el valor de n, la muestra representativa corresponde a 203 encuestados con un 95% de nivel de confianza y 5% de error. Cabe recalcar, que para seleccionar los participantes de la investigación se utilizó un método no probabilístico que es el muestreo por conveniencia debido a que se seleccionaron intencionalmente a los trabajadores procurando que la muestra sea representativa (Otzen & Manterola, 2017).

En el presente estudio participaron 427 personas, de las cuales el 77% (328) son hombres y el 23% (98) son mujeres, trabajadores de Flexiplast de diferentes jerarquías y puestos, los encuestados pertenecen a tres (3) localidades: Machachi, Quito, y Guayaquil.

A continuación, se muestra la tabla de los datos demográficos correspondientes a la localidad donde residen los trabajadores de Flexiplast.

Tabla 2- Localidad donde residen los trabajadores encuestados de Flexiplast.

Localidad	Porcentaje
Quito	88,1%
Machachi	10,7%
Guayaquil	0,9%

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se muestra el sexo de las personas encuestadas:

Tabla 3– Sexo de las personas encuestadas.

Sexo	Porcentaje
Hombres	77%
Mujeres	23%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4–Jerarquía a la cual corresponden los trabajadores encuestados.

Jerarquía	Porcentaje
Operativo	72%
Supervisor	13,6%
Asistente	11,7%
Gerente	2,6%

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se muestra los años de antigüedad de los trabajadores seleccionada en rangos de 0 a 1 año, de 1 a 3 años, de 3 a 5 años y de 5 a 0 años.

Tabla 5- Años de antigüedad en el trabajo de los individuos encuestados.

Años de antigüedad	Porcentaje
0 a 1 año	14%

1 a 3 años	32,9%
3 a 5 años	15%
5 a 10 años	21%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 –Modalidad de trabajo de los trabajadores encuestados de Flexiplast.

Modalidad de trabajo	Porcentaje
Mixta	88,8%
Teletrabajo	2,8%
Presencial	8,2%

Fuente: Elaboración propia

3. RESULTADOS

En este capítulo se pretende dar a conocer los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación, acorde a la información obtenida en la encuesta aplicada a los trabajadores de Flexiplast. Para ello, se realiza un análisis de los resultados en base a los objetivos planteados al inicio de la investigación, como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 6.- Objetivos de la investigación y resultados obtenidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS
Identificar el estado en relación con el grado de reconocimiento de valores organizacionales en Flexiplast.	3.1 Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.
Determinar los niveles de conflicto y ajuste entre valores organizacionales y personales de Flexiplast.	3.2 Conflicto y ajuste entre los valores personales y organizacionales en Flexiplast.
Establecer la relación entre reconocimiento, conflicto entre valores personales y organizacionales de Flexiplast.	3.3 Correlación entre valores personales y organizacionales.

Fuente: Elaboración propia

3.1 Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.

Según el estudio realizado por (Ramos, Jordao y Morais,2012), los ítems para la medición de la congruencia de valores fueron agrupados en tres grupos: el reconocimiento de valores, el conflicto de valores y el ajuste (fit) entre persona y organización. De este modo, los ítems de la encuesta relacionados con el reconocimiento de valores son los siguientes:

Tabla 7.- Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Poco desacuerdo	1	0,2%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	1,2%
Concuerdo poco	149	34,9%
Concuerdo totalmente	272	63,7%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.- Considero que en Flexiplast los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	1	0,2%
Poco desacuerdo	9	2,1%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	35	8,2%
Concuerdo poco	161	37,7%
Concuerdo totalmente	221	51,8%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9.- Considero que en Flexiplast están los valores y la cultura explícitamente definidos.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	2	0,5%
Poco desacuerdo	4	0,9%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	24	5,6%
Concuerdo poco	166	38,9%
Concuerdo totalmente	231	54,1%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.- Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	1	0,2%
Poco desacuerdo	8	1,9%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	46	10,8%
Concuerdo poco	178	41,7%
Concuerdo totalmente	194	45,4%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11.- Las personas del proceso donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	2	0,5%
Poco desacuerdo	5	1,2%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	57	13,3%
Concuerdo poco	176	41,2%
Concuerdo totalmente	187	43,8%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.- Las personas externas identifican a Flexiplast por sus valores y su cultura.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	1	0,2%
Poco desacuerdo	9	2,1%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	61	14,3%
Concuerdo poco	161	37,7%
Concuerdo totalmente	195	45,7%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La siguiente tabla indica los valores estadísticos correspondientes al reconocimiento de valores de la organización.

Tabla 13.- Estadística Descriptiva Reconocimiento de valores personales y organizacionales en Flexiplast.

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
427	2,50	5,00	4,3821	,55503	,308

Fuente: Elaboración propia

El valor de la media es de 4,382; haciendo referencia a respuesta “ Concuerdo poco”, es decir que el reconocimiento de valores para los empleados de la empresa es medio-alto. De este modo, en general podemos determinar que el reconocimiento de valores de la organización en los empleados de Flexiplast es medianamente alto, es decir, los encuestados concuerdan casi en su totalidad con los valores organizacionales y su relación con los valores personales.

3.1.2 Conflicto y ajuste entre los valores personales y organizacionales en Flexiplast.

3.1.2.1 Conflicto

Los ítems de la encuesta relacionados con el conflicto de valores personales y organizacionales son los siguientes:

Tabla 14. - Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo/función

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	108	25,3%
Poco desacuerdo	110	25,8%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	61	14,3%
Concuerto poco	67	15,7%
Concuerto totalmente	81	19,0%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15.-Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	125	29,3%
Poco desacuerdo	124	29,0%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	52	12,2%
Concuerto poco	54	12,6%
Concuerto totalmente	72	16,9%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16.- Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	89	20,8%
Poco desacuerdo	98	23,0%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	64	15,0%
Concuerdo poco	93	21,8%
Concuerdo totalmente	83	19,4%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Las respuestas a este indicador se encuentran dispersas desde totalmente en desacuerdo y en concuerdo totalmente podría deberse a que los encuestados no están seguros de que al momento de estar laborando se ponen en duda sus valores personales con relación a los valores organizacionales.

Tabla 17.- Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	99	23,2%
Poco desacuerdo	110	25,8%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	64	15,0%
Concuerdo poco	83	19,4%
Concuerdo totalmente	71	16,6%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18.- Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	94	22,0%
Poco desacuerdo	104	24,4%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	70	16,4%
Concuerdo poco	90	21,1%
Concuerdo totalmente	69	16,2%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19.- Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	123	28,8%
Poco desacuerdo	123	28,8%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	75	17,6%
Concuerdo poco	52	12,2%
Concuerdo totalmente	54	12,6%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La siguiente tabla indica los valores estadísticos correspondientes al reconocimiento de valores de la organización, en la cual el valor de la media es de 2,748, haciendo referencia a respuesta “ Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, es decir que, existe indiferencia en el conflicto de los valores personales con los Organizacionales de Flexiplast.

Tabla 20.- Estadística Descriptiva Conflicto de valores personales y organizacionales en Flexiplast.

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación n estándar	Varianza
427	1,00	5,00	2,7479	1,17154	1,373

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, podemos determinar que el conflicto de valores personales con los organizacionales de la organización en los empleados de Flexiplast es intermedio, es decir, los encuestados consideran que sus valores personales no están en conflicto con los valores de Flexiplast y por lo contrario tampoco hay un ajuste de los mismos, a su vez, esto se puede dar debido a que no conocen plenamente los valores de la empresa.

3.1.2.2 Ajuste(fit) entre la persona y la organización

Es importante para determinar la congruencia de valores la aplicación de la teoría ajuste persona-organización, esto debido a las personas pueden experimentar bienestar cuando los valores personales enfatizan con los de su entorno y cuando este les permite alcanzar metas relacionadas con sus valores (Sagiv y Schwartz, 2000, citado en Borckenooghe et al, 2005)

Los ítems de la encuesta relacionados con el ajuste entre la persona y la organización son los siguientes:

Tabla 21.- Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	2	0,5%
Poco desacuerdo	8	1,9%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	28	6,6%
Concuerdo poco	177	41,5%
Concuerdo totalmente	212	49,6%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22.- Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	42	9,8%
Poco desacuerdo	43	10,1%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	85	19,9%
Concuerdo poco	143	33,5%
Concuerdo totalmente	114	26,7%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

El 60% de las personas, demuestran que si los valores de la organización a los que pertenece fueran contrarios a los que existen actualmente difícilmente se identificaría con ellos, por lo que se puede afirmar que en su mayoría, los encuestados se identifican con los valores organizacionales debido a que coinciden.

Tabla 23.- Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	3	0,7%
Poco desacuerdo	16	3,7%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	50	11,7%
Concuerdo poco	167	39,1%
Concuerdo totalmente	191	44,7%
Total	427	100,0

Fuente: Elaboración propia

El 83% de los encuestados concuerdan que las cosas que valoran en la vida son semejantes a la organización a la que pertenecen, esto da un alto sentido de pertenencia.

Tabla 24.- Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	1	0,2%
Poco desacuerdo	11	2,6%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	41	9,6%
Concuerdo poco	188	44,0%
Concuerdo totalmente	186	43,6%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Acorde a la tabla 24, el 88% opinan que sus valores personales concuerdan con los valores y cultura de Flexiplast, es decir una empresa que cuenta con una buena cultura empresarial.

Tabla 25.- La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que ésta defiende y apoya.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente desacuerdo	2	0,5%
Poco desacuerdo	5	1,2%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	50	11,7%
Concuerso poco	167	39,1%
Concuerso totalmente	203	47,5%
Total	427	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Un 87% de las personas defienden y apoyan los valores de la organización y la prefieren a otras, esto puede ser beneficioso, debido a que significaría un alto empoderamiento de las personas en la organización.

La siguiente tabla indica los valores estadísticos correspondientes al reconocimiento de valores de la organización.

Tabla 26.- Estadística Descriptiva Ajuste(fit) entre la persona y la organización

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
427	2,20	5,00	4,1574	,60169	,362

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar en la tabla 26, que el valor de la media es de 4,1574; haciendo referencia a respuesta “ Concuerso Poco”.En general, el ajuste de valores personales con los organizacionales de la organización en los empleados de Flexiplast es alto, es decir, los encuestados si reconocen y vinculan sus valores personales con los organizacionales.

3.1.3 Correlación entre valores personales y organizacionales

Para Garson (2012), el coeficiente de correlación de Pearson es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente. Adviértase que dice "variables relacionadas linealmente". El coeficiente de correlación puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Un valor de 0 indica que no hay asociación entre las dos variables. Un valor mayor que 0 indica una asociación positiva.

Como se observa en la tabla 27, en el análisis de las correlaciones existentes entre las variables objeto se puede observar que entre la dimensión reconocimiento y ajuste son significativos los valores de correlación, 0,700, lo que indica una relación positiva, es decir que, a mayor reconocimiento de los valores, mayor es el ajuste entre los valores personales con los organizacionales, en este sentido el compromiso hacia la empresa. De igual manera, existe una correlación positiva entre las dimensiones ajuste y conflicto, es decir que, la compatibilidad de los valores de los empleados de Flexiplast, son congruentes con los de la empresa y genera conflicto cuando se ven comprometidas sus convicciones.

No se observa una correlación estadísticamente significativa entre los factores reconocimiento y conflicto, reflejando un valor de 0,088, por lo tanto, esto demuestra que los valores personales de los trabajadores de Flexiplast son compatibles con los de la empresa al generar conflicto cuando se ven comprometidos sus valores personales, sin la necesidad de reconocimiento de los mismos.

Tabla 27.- Correlación entre valores personales y organizacionales.

Tabla de Correlaciones				
		Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,088	,700**
	Sig. (bilateral)		,069	<,001
	N	427	427	427
Conflicto	Correlación de Pearson	,088	1	,224**
	Sig. (bilateral)	,069		<,001
	N	427	427	427
Ajuste	Correlación de Pearson	,700**	,224**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	
	N	427	427	427

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

Fuente: Elaboración propia

En general, con respecto a las correlaciones entre las dimensiones ajuste, conflicto y reconocimiento de valores; los resultados demuestran efectos estadísticamente significativos, y positivos, demostrando así una congruencia existente entre los valores personales y organizacionales en los empleados de Flexiplast.

3.2 Discusiones

El principal objetivo de la presente investigación fue determinar los aspectos que se relacionan con la congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast, identificando el estado en relación con el grado de reconocimiento de valores el conflicto y ajuste entre valores personales y organizacionales.

De este modo, en el presente estudio el reconocimiento de valores es medio-alto; se puede decir que los trabajadores de Flexiplast concuerdan casi en su totalidad con los valores organizacionales; en un estudio realizado en el cual se analizó si el ajuste entre valores personales y organizacionales tenía algún efecto en el engagement, se determinó que el reconocimiento de valores tuvo un efecto estadísticamente significativo positivo; es decir, el reconocimiento de los valores organizacionales en la cultura laboral diaria puede significar aumento en el nivel de engagement de los trabajadores, lo que significaría que la organización cuenta con trabajadores más comprometidos y dedicados con la empresa (Trépainier, Fernet, Austin, Forest y Vallerand, 2014, citado en Velásquez, 2016).

Por su parte, los trabajadores de Flexiplast demuestran un nivel intermedio de conflicto de valores lo que, según (Benítez, Medina y Munduate, 2011), afecta a una organización debido a que solo con la existencia de discrepancia de estos, aumentan los niveles de ansiedad y tensión en la organización; así como un importante fuerte nivel de estrés debido a que los miembros de una organización divergen y no saben como enfrentar diversas situaciones, lo que hará que el equipo no alcance el potencial esperado ya que los valores pueden ser un elemento principal que establece el comportamiento de las personas (De la Peña, 2014). Lo que significaría que en Flexiplast la existencia de algún nivel de conflicto estaría generando algo de estrés en quienes conforman la empresa.

Así mismo, un alto nivel de ajuste de valores en una organización genera satisfacción y actitudes positivas en los trabajadores (Ramos, Robalino y Franco, 2017); tomando en cuenta esto, podemos decir que Flexiplast cuenta con trabajadores comprometidos con la organización; como lo indica (Davis, 2006

citado en Ramos, Jordao y Morais,2012), ya que a medida que aumenta el ajuste se genera un aumento de cooperación y satisfacción de los trabajadores y a su vez disminuye la intención de abandonar la organización.

Por su parte, la congruencia entre el reconocimiento y ajuste demuestra que las personas tienen mayor compromiso con los valores organizacionales, y asegurar su adaptación, tomando en cuenta, que el 77% de los encuestados son hombres, los mismos que se ven reflejados en la empresa donde laboran. De igual importancia, la correlación entre conflicto y el ajuste de valores organizacionales, apuntan a que la falta de reconocimiento de valores organizacionales pueden ser una fuente de estrés laboral.

A pesar de que la congruencia de valores personales y organizacionales es un ámbito poco investigado y desarrollado en Ecuador, estudios previos como el de (López 2017) & (Yandún 2022) realizados a distintas empresas privadas ecuatorianas se obtuvo un alto nivel de congruencia de valores lo que corrobora la investigación realizada por (Romero 2018), la cual afirma que las organizaciones del sector privado muestran niveles más altos de ajuste y reconocimiento de valores, y niveles más bajos de conflicto, con respecto a las organizaciones públicas y privadas, lo que muestra un índice alto de congruencia de valores en las empresas de este sector.

4. CONCLUSIONES

Con respecto a la hipótesis planteada, se puede determinar que existe congruencia de valores en la empresa ecuatoriana Flexiplast. Esto indica que los empleados de la organización conocen la cultura organizacional, lo que permite que sus valores estén alineados con los valores organizacionales. Como menciona, Lamm et al. (2010) un alto grado de congruencia entre los valores organizacionales y personales conlleva a que los miembros de esta se sientan comprometidos con la organización mostrando un comportamiento instintivo, algo que resulta beneficioso para la empresa.

Con respecto al reconocimiento de valores en Flexiplast es medianamente alto. Es decir, los empleados concuerdan con los valores organizacionales y estos se alinean con los valores personales.

Para cumplir el planteamiento del objetivo específico los resultados determinan que existe una correlación positiva entre las dimensiones ajuste y conflicto, es decir hay compatibilidad entre los valores de los empleados de Flexiplast, como muestra el coeficiente de correlación de Person entre ajuste y conflicto, con 0,224, un valor estadísticamente significativo al nivel de 0,01.

Por su parte, el nivel de conflicto de valores de los trabajadores de Flexiplast es intermedio, lo que afecta a una organización por las diferencias existentes en los valores lo que puede generar problemas futuros en su rendimiento en la organización.

De este modo los resultados de esta investigación son concluyentes y positivos, cuando más reconocimiento de los valores organizacionales mayor compromiso y aumenta el nivel de engagement o el involucramiento del individuo en la organización. Esto debido a que los valores personales de los trabajadores de Flexiplast son compatibles con los de la organización, sin embargo, se genera conflicto cuando sus valores personales se ven comprometidos.

5. RECOMENDACIONES

Debido a los cambios en los procesos de globalización y el cambio en las organizaciones es imperativo que Flexiplast mejore en cuanto a la creación de ambientes laborales sanos y motivadores, cumpliendo con unos de los objetivos primordiales de Flexiplast que es el poder generar un mayor compromiso de los trabajadores en la organización.

Si bien la presente investigación no permitió evidenciar una significancia altamente estadística del efecto de las dimensiones de reconocimiento de valores y conflicto de valores, sin embargo, al considerar esta relación el conflicto entre los valores personales y organizacionales puede tener efectos en el trabajador como el estrés laboral o la decisión de abandono de la organización, al verse comprometidos sus valores personales. Debido a esto, Flexiplast debe realizar análisis de la cultura organizacional y su relación con el estrés laboral.

Concordante con lo expuesto, se recomienda a Flexiplast tomar en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación con la finalidad de posibles mejoras que permitan un mejor desarrollo y crecimiento de esta. Así mismo, futuras mediciones de la congruencia de valores.

Si bien es cierto los resultados afirman que la congruencia de valores de la organización es positiva, es importante para Flexiplast establecer un plan de acción con el cual solucione los conflictos existentes entre la cultura de la organización y de los trabajadores y así lograr tener una cultura organizacional mucho más sólida lo que significaría una ventaja competitiva para la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., & Hiller, C. (2006). *En busca del compromiso. Como comprometer a las personas con el proyecto empresarial*. (1.ª ed.). Almuzara
- Barnard, A., Delgado, A., Voutssás, J. (2016). Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. Archivo General de la Nación.
<https://docplayer.es/55453189-Cultura-organizacional-y-sus-efectos-en-la-administracion-de-archivos.html>
- Benitez, M., Medina, F., & Munduate, L. (2011). El estudio de conflicto en los equipos de trabajo, Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 32(1), 69-81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77817210008>
- Bouckennooghe, D., Buelens, Marc., Fontaine, J., & Vanderheyden, K. (2005). La predicción del estrés por valores y conflicto de valores. *Revista de Psicología*, 139(4), 369-382
- Bustamante, M. & Opazo, P. (sf). Aproximación epistemológica al concepto de congruencia, sistema, organización y empresa. *Academia*, 1-14.
https://www.academia.edu/20048275/Aproximaci%C3%B3n_epistemol%C3%B3gica_al_concepto_de_congruencia_sistema_organizaci%C3%B3n_y_empresa
- Camacho, V. I. (2007). La Cultura en las organizaciones. *Xihmai*, 2(4), 1-8.
<http://www.lasallep.edu.mx/revistas/index.php/xihmai/article/view/74/53>
- Carrero, Y. B. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Scientific*, 4(14), 347-365.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Castro, C.L. (2017). *Valores organizacionales en institutos universitarios*. [Tesis de pregrado, Universidad privada Dr. Rafael Belloso Chacín Cema]. Redhecs.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/706>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8.ª ed.). Mc Graw Hill.
- De la Peña, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en Construfácil Coatepeque*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar.
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21369/1/14103792.pdf>
- Edwards, J., & Cable, D. (2009). El valor de la congruencia de valores. *Psicología aplicada*, 94(3), 654-677.

- Fuquen, M (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 1(1), 265-278. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600114>
- Garson, D. (2012). *Statistical Associates Publishing*. (1.ª ed.). Asheboro
- Genesi, M., Romero, N., Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 5(18), 102-128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Dossier*, 1(10), 68-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
- Jha, S. (2009). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(1),33-42.
- Lamm, E., Gordon, J. & Purser, R. (2010). The Role of Value Congruence in Organizational Change. *Organization Development Journal*, 28(2), 49-61.
- Llangovan, D. & Durgadoss, R. (2009). Value Congruence - Personal Values and Corporate Values. *Curie*, 1(4), 92-94
- López, V. D. (2017). *Relación entre la congruencia de valores organizacionales e individuales y la rotación de personal en la empresa Quifatex S.A., ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17586>
- Koontz, H., Weihrch, H., & Cannice, M. (2012). *Administración-Una perspectiva global y empresarial*. (14.ª ed.).Mc Graw Hill.
- Kinicki, A., & Kreither, R. (2003). *Comportamiento organizacional*. (1.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Ramos, V., Robalino, A., & Franco, A. (2017). La congruencia de valores en organizaciones privadas, públicas y mixtas. *CienciAmérica*, 6(3), 1-6. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/86>
- Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. (1.ª ed.). Universidad Ecotec.
- L, S. P. (2016). *Validación para el Ecuador del inventario APO para medir la articulación entre persona y organización*. [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/13599>
- Montuschi, L. (2008). *Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa*. [Universidad del Cema]. Documentos de trabajo. https://www.cema.edu.ar/publicaciones/doc_trabajo.html
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1). 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Pérez-Martínez, A. (2013). Análisis de los valores organizacionales en el contexto empresarial. *Gestión y Región*, 1(16), 25-35.
<https://www.researchgate.net/publication/297322556>
- Ramírez, R., Sánchez, M., & Quintero, H. (2005). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 12(22), 67-92.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>
- Rodríguez-Garay, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 12(22), 67-92.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>
- Romero, L. P. (2018). *Estudio de congruencia de valores en Ecuador: Diferencia entre el sector público y privado*. [Tesis de postgrado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/19824>
- Siegal, M., Tracy, M. (2003). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Emerald*, 33(3), 1-11.
[doi.org.10.1108/00483480410528832](https://doi.org/10.1108/00483480410528832)
- Siliceo, A., Angulo, B., & Siliceo, F. (2001). *Liderazgo: El Don de Servicio*. (1.ª ed.). McGraw-Hill
- Ucanok, B. (2009). The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(9), 14. 626-638. doi.org/10.5281/zenodo.1084127
- Valbuena, M., Morillo, R & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12(3), 60-78. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712303>
- Velásquez, G. (2016). *Congruencia entre los valores personales y organizacionales y su influencia con el engagement en el trabajo: estudio de caso en una organización del sector salud*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional UR. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12396>
- Villasmil, M., Leal, P., Sierra, G. (2016). Enfoques de gestión estratégica para promover el arbitraje tributario en gobiernos locales del Estado Zulia, Venezuela. *Espacios*, 38(41), 14. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n41/17384114.html>
- Westerman, J., & Cyr, L. (2004). An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252-261.
- Ximénez, M., & San Martín, R. (1998). El análisis de la comensurabilidad en una medida de ajuste persona-ambiente: Un estudio empírico. *Psicológica*, 19(1), 237-258.

https://www.researchgate.net/publication/336242000_El_analisis_de_la_conmensurabilidad_en_una_medida_de_ajuste_persona-ambiente_Un_estudio_empirico
Yandún, M. G. (2022). *Identificación de la congruencia de valores como elementos relevantes de la cultura organizacional en la empresa Novacero*. [Tesis de postgrado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN.
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/22033>

ANEXOS

Anexo I-Criterios de evaluación para el Documento Escrito del Trabajo de titulación

%	Criterios de evaluación	Descripción
	Formato y estilo	El formato, la organización de contenidos, redacción, uso de gramática y ortografía, aplicación de normas de citas y referencia es: 1. Deficiente 2. Aceptable 3. Destacado
	Estructura	La organización de contenidos tiene una secuencia lógica y sigue un orden que facilita la comprensión del trabajo efectuado. 1. Deficiente 2. Aceptable 3. Destacado
	Consistencia entre objetivos y resultados y conclusiones	Los objetivos planteados para el trabajo son coherentes entre sí y se corresponden con los resultados alcanzados y las conclusiones derivadas del trabajo efectuado. 1. Deficiente 2. Aceptable 3. Destacado
	Pertinencia de conclusiones y recomendaciones	Las conclusiones y recomendaciones constituyen aportes significativos del trabajo ejecutado y son útiles para trabajos futuros. 1. Deficiente 2. Aceptable 3. Destacado
	Uso adecuado de referencias	Las referencias seleccionadas son pertinentes y se han citado de manera adecuada. 1. Deficiente 2. Aceptable 3. Destacado
100		

Anexo II – Proyectos de Desarrollo e Informes de investigación

Título

El título del trabajo describe el tema que es sujeto de estudio. Un título, para ser adecuado, debe transmitir apropiadamente el tema del estudio de manera sucinta y estar redactado del tal manera que resulte atractivo al lector. La extensión recomendada para un título es de no más de doce (12) palabras.

1. Introducción

Es la sección inicial cuyo propósito principal es describir el problema de investigación. La Introducción debe dejar claro cuál es el problema de investigación y por qué vale la pena estudiarlo. Normalmente se redacta desarrollando primero aspectos generales. Debe responder a las preguntas:

- ¿Cuál es el contexto del problema?
- ¿Por qué es importante el problema?
- ¿Cuál sería la contribución teórica, práctica y/o metodológica?

Al final de la Introducción se debe incluir subcapítulos que detallen:

- Pregunta de investigación
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Hipótesis o Alcance (de ser el caso)

Estos objetivos deben estar alineados con la pregunta de investigación.

2. Marco teórico

En esta sección se debe exponer la literatura relevante relacionada con el tema. Se incluyen los argumentos y controversias que justifican la validez de la investigación, con una revisión bibliográfica pertinente. En el Marco Teórico se debe responder a las preguntas:

- ¿Qué es lo que se sabe acerca del tema en el cual se enmarca la pregunta de investigación?
- ¿Cómo se relaciona el estudio con trabajos anteriores del área?
- ¿Cuáles son los debates, críticas o vacíos existentes en el tema a abordarse?

Sugerencias:

- La utilización de subtítulos es a discreción del estudiante y su director/a.

3. Metodología

Describe el diseño del trabajo de investigación, el cual depende del método escogido (hipotético-deductivo, inductivo, entre otros), sugiriéndose incluir:

- Enfoque (cualitativo, cuantitativo o mixto)
- Tipo de investigación (exploratoria, descriptiva, explicativa, experimental, estudio de caso, entre otras)

- Técnica de recolección de información (entrevistas, cuestionarios, análisis documental, etc.)
- Muestra (unidad de investigación) Definición de hipótesis o supuestos de partida (en caso de que el método escogido así lo requiera)
- Procedimientos empleados para la obtención y análisis de la información,

Esta sección debe incluir toda la información necesaria para que cualquier otro investigador pueda replicar el estudio sin dificultades. Se debe mencionar explícitamente qué actividades se realizaron para poner a prueba las hipótesis y/o cumplir con los objetivos planteados. También se recomienda incluir una justificación de la metodología seleccionada.

4. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Este capítulo incluye únicamente los resultados de la investigación, los cuales deben ser presentados de manera lógica y objetiva, utilizando - para su más clara exposición, explicación o comprensión - el apoyo de tablas y/o figuras. En este capítulo no se incluye ninguna interpretación o discusión de los resultados obtenidos. En el caso de una investigación teórica o cualitativa, este capítulo podría omitirse, debido a la naturaleza de la investigación.

4.2 Discusión

Corresponde a la presentación de la interpretación que el autor hace de los resultados obtenidos, analizando su significado, con base en los resultados planteados en otras investigaciones, por otros autores. En esta sección se debe, además, vincular los resultados logrados con el contexto científico en el cual el autor enmarcó la pregunta de investigación en la introducción. Si la investigación ha involucrado la definición de hipótesis, en esta sección se discute el apoyo o rechazo de las mismas. En general, la discusión sigue lineamientos coherentes con la pregunta de investigación, los objetivos y los resultados obtenidos.

5. Conclusiones

Las conclusiones sintetizan los resultados y su interpretación, y ofrecen respuestas concretas a las interrogantes planteadas en la introducción.

Referencias bibliográficas

Aquí se deben listar todas las referencias bibliográficas citadas en el texto, siguiendo las normas de estilo APA (American Psychological Association).

Anexos

Sección opcional que incorpora información que sea relevante al proyecto en cuestión, pero que por su magnitud, no puede ser incorporada directamente en ninguna de las secciones anteriores. Normalmente, en la sección de Anexos se incluyen sets de datos extensos (varias páginas), tablas y figuras que no aportan directamente al estudio, así como formatos de encuestas, entrevistas, enlaces hacia videos o programas que sean productos de la investigación realizada.

Anexo III – Inventario APOE

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