

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"VALORES DEL TRABAJO QUE INFLUYEN EN LOS COLABORADORES DE CABLE
SISTEMAS DE LAS VERAPACES, DE COBÁN ALTA VERAPAZ."**

TESIS DE GRADO

ANDREA MARIA RAMOS

CARNET 23659-09

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"VALORES DEL TRABAJO QUE INFLUYEN EN LOS COLABORADORES DE CABLE
SISTEMAS DE LAS VERAPACES, DE COBÁN ALTA VERAPAZ."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
ANDREA MARIA RAMOS

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LICDA. HILMA MARIA AUXILIADORA GAMBOA RUIZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MARIO FERNANDO RODRIGUEZ ALVAREZ



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2440
Fax: 24262626 ext. 2486
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016

FH/ap-NT-336-14

Guatemala,
21 de octubre de 2014

Señorita
Andrea María Ramos
Presente

Estimada señorita Ramos:

De acuerdo al dictamen rendido por el Comité Revisor de Anteproyectos de Tesis de esta Facultad, se conoció el anteproyecto de tesis presentado por la estudiante **Andrea María Ramos**, carné No. **23659-09**, de la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, el cual se titula: **“Valores del trabajo que influyen en los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces, de Cobán Alta Verapaz”**. El Comité resolvió **APROBAR** el anteproyecto, y nombrar como asesora a la Licenciada Hilma María Auxiliadora Gamboa.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Irene Ruiz Godoy
Mgtr. Irene Ruiz Godoy
Secretaria de Facultad



*ap
Ccfile

En todo amar y servir
Ignacio de Loyola

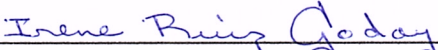
Orden de Impresión


De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ANDREA MARIA RAMOS, Carnet 23659-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 05795-2014 de fecha 19 de noviembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"VALORES DEL TRABAJO QUE INFLUYEN EN LOS COLABORADORES DE CABLE SISTEMAS DE LAS VERAPACES, DE COBÁN ALTA VERAPAZ."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 19 días del mes de noviembre del año 2014.


MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar



AGRADECIMIENTO

- A Dios** Por darme sabiduría y ser siempre luz en mí camino, por acompañarme en cada momento de mi vida, y por jamás abandonarme en cada instante.
- A mi Madre** Por ser un ejemplo de humildad, respeto y cariño, por su apoyo moral y enseñarme a ser una persona de lucha constante.
- A la familia García Chenal** Por su cariño comprensión y apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi carrera profesional.
- A mi Madrina** Por ser mi fortaleza y por ser un ejemplo a seguir, por su cariño y por demostrarme que en una actitud positiva esta la clave del éxito.
- A mis amigas** Por confiar en mí, por darme su amistad y por su apoyo durante el proceso de formación académica.
- A mis catedráticos** Por sus conocimientos y orientaciones brindadas durante mi formación académica.

ÍNDICE

RESUMEN	
I. INTRODUCCIÓN	5
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
2.1 Objetivo general	21
2.2 Objetivos específicos	21
2.3 Variable	21
2.3.1 Definición conceptual	21
2.3.2 Definición operacional	22
2.4 Alcances y límites	23
2.5 Aporte	23
III. MÉTODO	24
3.1 Sujetos	24
3.2 Instrumentos	25
3.3 Procedimiento	26
3.4 Diseño y Metodología Estadística	27
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	

RESUMEN

Se considera que los valores se construyen a lo largo de la vida, de igual forma la aplicación de los mismos son inherentes a una práctica cotidiana, es por ello, que el propósito del proceso investigativo realizado fue establecer los valores en el trabajo, que influyen en los colaboradores de la empresa Cable Sistemas de las Verapaces.

En la perspectiva anterior para llevar a cabo el estudio se tomó en cuenta a 35 personas de ambos géneros, quienes ocupan puestos administrativos y operativos.

Para llevar a cabo la recopilación de datos les fue aplicado un instrumento que consta de 15 características que miden cinco valores que son: Ganancia Económicas, Seguridad, Altruismo, Compañerismo, Sentirse bien en el grupo de Trabajo, Dirección, Tener la oportunidad de dirigir y organizar, todos ellos como fundamento para realizar las funciones profesionales, las que contribuyen al cumplimiento de la filosofía de la empresa.

Con base al proceso realizado se llevó a la práctica la investigación de tipo descriptiva la que permitió un procedimiento el cual fue: Seleccionar y definir el tema, la empresa, los sujetos de estudio, búsqueda y selección, el instrumento de investigación, se establecieron los resultados luego se procedió al análisis e interpretación.

Entre las principales conclusiones está que el valor apreciado por los colaboradores de recién ingreso es el de ganancias económicas, y se recomienda realizar capacitaciones que apoyen, motiven y fortalezcan la permanencia del valor al compañerismo especialmente en el caso de las mujeres , siendo fundamental para la población tomada, acotando que este aspecto permitirá un clima laboral estable con equipos de trabajo comprometidos y capacitados en el correcto manejo de sus relaciones interpersonales generando a nivel individual una salud emocional equilibrada cuyo objetivo terminal será ser competitivos en la empresa.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día están enfrentando considerables cambios, los cuales exigen obtener el significado de valores, actitudes, motivaciones, y las expectativas por parte de los colaboradores, para entender al ser humano en su entorno laboral. En la actualidad, se considera que la interacción de los distintos profesionales, el trabajo en equipo, cooperación y una buena comunicación se vuelve vital para el logro de una relación positiva con el colaborador. Los valores sostienen actitudes que dirigen a los miembros de la organización a alcanzar sus metas y objetivos.

El valor del trabajo es un aspecto que los altos mandos de las organizaciones deben fomentar para que la empresa pueda beneficiarse en varios aspectos. Primero incrementará el compromiso y como consecuencia aumentará la satisfacción de los colaboradores, disminuyendo de esta manera el ausentismo y reduciendo el porcentaje de rotación de personal para fomentar un clima laboral adecuado. Debido a que los valores del trabajo son fundamentales en las empresas, a continuación se presentan investigaciones realizadas por autores nacionales e internacionales, con el propósito de dar a conocer información relacionada sobre el tema de valores del trabajo, los cuales han brindado aportes significativos.

Santos (2011) llevó a cabo una investigación en la cual se planteó el objetivo de determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo, en una empresa de químicos. Los sujetos que formaron la muestra de la investigación fueron 33 personas de género masculino y femenino, quienes ocupan puestos operativos y administrativos, a los cuales se les aplicaron dos instrumentos, uno de ellos es el cuestionario de medición del

compromiso organizacional y el otro sobre aspectos que se consideran importantes en el trabajo profesional. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Las conclusiones que se obtuvieron fue que el personal valora el compañerismo y el altruismo que se tiene con el trabajo que desempeña; otra conclusión fue que los colaboradores se inclinan hacia las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso normativo, por lo que recomendó implementar *empowerment* para que las personas se sientan motivadas.

Asimismo, Bulux (2008) en su investigación tipo estadístico descriptiva, *expost-factum*, cuyo objetivo fue determinar la importancia de los valores en la motivación laboral, dentro de la institución de la Policía Nacional Civil. Los sujetos de estudio fueron 85 personas que constituyen el 81% de un universo de 102 agentes personal, de la Comisaría No. 44 de la Policía Nacional Civil del departamento de Totonicapán y sus municipios, comprendidos entre las edades de 18 a 48 años, de ambos sexos y diferentes condiciones sociales; se abarcó el personal de oficina y operacional. Para lograr su objetivo utilizó como instrumento el test psicométrico CP para establecer la escala de los valores de los agentes de la comisaría; utilizó una boleta de encuesta que determinó el nivel de motivación laboral. Basándose en los resultados del estudio, concluyó que los valores son de importancia en la motivación laboral, dentro de la institución, por lo que se requiere conocerlos y dominarlos, solo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Por lo que recomendó que se perciba dentro de la empresa, la importancia de los valores, la cual radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización o institución, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

De igual forma Argueta (2006) llevó a cabo una investigación donde tuvo como objetivo principal conocer y evaluar los valores organizacionales aplicados por el personal docente y administrativo del colegio Santa Fe. Esta investigación fue de tipo descriptiva. Los sujetos de estudio fueron los colaboradores del colegio en mención, los puestos que colaboraron con la misma fueron: personal administrativo compuesto por 11 personas, maestros de primaria compuesto por 10 personas y 12 profesores de secundaria. Para lograr la investigación se utilizaron dos instrumentos: una guía de entrevista de identificación de los valores organizacionales dirigida al administrador de la institución, con tres preguntas abiertas y una cerrada y un cuestionario para identificar los valores personales de los colaboradores, adaptando el instrumento con 28 preguntas cerradas de opción de respuesta en forma escalar. Entre las principales conclusiones está que los altos directivos difunden los valores organizacionales, ya que la mayoría de los empleados del Colegio Santa Fe, están identificados con ellos y los practican en su vida personal. Se recomendó que se fortalezca por medio de capacitaciones motivacionales, los valores identificados y reforzar todos aquellos con los que no todo el personal está identificado.

Según, Villordo (2005) en la investigación realizada sobre relación entre compromiso laboral y valores hacia el trabajo, se utilizaron dos cuestionarios, los sujetos estuvieron conformados de 392 empleados de las áreas: ejecutiva, administrativa, mandos medios y operativos. Para realizar este estudio se utilizó la investigación Ex Post Factum. Se recomendó fortalecimiento del compromiso organizacional, la cual consiste en elaborar una serie de políticas y técnicas de recursos humanos en las que el trabajador perciba y conozca hacia dónde va la organización; que estar al tanto en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, esté consciente que tiene un trabajo seguro y estable, que tenga ciertas

facultades para tomar decisiones sobre su trabajo y además, sienta que su trabajo le llena como persona y finalmente que participe y conozca la misión, objetivos, políticas, procedimientos y normas de la institución, mediante una comunicación en dos vías: la formal como informes, actas, comunicados entre otros y la informal como memorandos, mensajes electrónicos, carteles y afiches.

Por último, Mayen (2001) elaboró una investigación de impacto en fortalecimiento personal de los valores en el recurso humano para un proceso de cambio. La investigación abarcó una muestra de 30 personas en promedio contando dentro de los mismos al gerente general, gerentes de departamentos y personal administrativo, operarios y demás personas que prestan sus servicios dentro de la empresa. La investigación tuvo como objetivo demostrar que en el proceso de inducción al cambio del recurso humano está la clave para que cualquier programa de calidad o rediseño pueda generar el compromiso necesario para su implementación. Para la realización de la misma se inició el desarrollo del cumplimiento de los requisitos del programa como un compromiso de la empresa sin cambiar la cultura existente, luego el desarrollo del cumplimiento de los requisitos del programa como un compromiso personal de los colaboradores a través de la inducción al cambio centrado en valores y principios. Entre unas de las principales conclusiones está que un programa de calidad o rediseño empresarial, tendrá el éxito esperado si se toma en cuenta al recurso humano primordialmente. Recomendó a las empresas que vayan a iniciar cualquier programa de innovación, calidad o rediseño, que primero deben centralizarse en sus colaboradores y sus necesidades humanas.

En el ámbito internacional sobre el tema de valores, se encontraron diversas investigaciones, entre ellas se mencionan las siguientes:

Filipi (2008) en Argentina realizó un estudio que tuvo como objetivo indagar la relación

subjetiva con el trabajo, significado y valores, en grupos laborales integrantes del mercado argentino actual, localizados específicamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires. La investigación fue tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 60 participantes de adultos tanto género masculino como femenino, no probabilísticos. Concluyó con las hipótesis que una esfera vital de gran importancia para los sujetos, por lo que aparecen en los primeros lugares de la jerarquía de esferas vitales, probablemente en segundo lugar después de la familia. Concluyó con la investigación que la familia siempre estuvo en primer lugar, el trabajo fue ubicado en segundo lugar. En virtud que la investigación propuso hipótesis, no se realizaron recomendaciones.

Retortillo y Rodríguez (2008) realizaron un estudio sobre inmigración, estrategias de aculturación y valores laborales con el objetivo de poner en relación el proceso de aculturación y los valores laborales del grupo. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo por cuotas, estratificando por zona de procedencia, edad y estatus de actividad laboral, la muestra final estuvo conformada por 160 personas inmigrantes, residentes y colaboradores en la provincia de Valladolid España, con una edad media de 24 – 68 años, con desviación típica de 8.46, en cuanto al sexo era un 56.25% de hombres y 43.75% de mujeres. Para la medición del estudio se tomó como base la Escala de Estrategias de Aculturación de *Kosic* (1998); en cuanto a los valores laborales fueron medidos a través de la escala desarrollada por el WOSY (*Work Socialization of Youth*) *Internacional Research Group* (1989); dicha escala evalúa la actitud de los trabajadores hacia los valores laborales extrínsecos e intrínsecos. La escala contiene 29 ítems con un modelo de escala de Likert de 5 categorías, donde la más cercana a 5 indica una relación fuerte y las más cercanas a una relación débil. Con base a los resultados obtenidos en el estudio concluyeron que la importancia atribuida a los valores extrínsecos supera a los intrínsecos. Durante la carrera

laboral, los valores extrínsecos tienden a ser más constantes que los intrínsecos, sobre todo cuando los individuos no tienen los suficientes recursos económicos para afrontar los retos que plantea la vida diaria.

Por otra parte, Benedito, Bonavia y Linares (2008); realizaron una investigación sobre relación entre prioridades de valor y la satisfacción laboral, de tipo descriptivo. El estudio fue con una muestra de 411 trabajadores españoles, de empresas de diferentes tamaños, tipos y sectores. La muestra estaba compuesta por personas de ambos sexos. La edad media de la muestra es de 31 años. Para la realización del estudio se utilizó de instrumento un cuestionario, compuesto por dos instrumentos que miden el sistema de valores que es el *Rokeach Value Survey (RVS) de Rokeach* y la escala de satisfacción laboral (CPS 89). Las empresas que participaron en el estudio fueron seleccionadas aleatoriamente; una vez realizada la selección se contactó con el equipo directivo, luego se les solicitó su colaboración, la cual siempre fue de forma anónima y voluntaria. Concluyeron que la satisfacción laboral es un concepto que se ha trabajado mayoritariamente desde el ámbito de las organizaciones. En él se ha estudiado su relación con diversas variables de ese contexto. Sin embargo, ha sido bastante menor analizado desde una perspectiva psicosocial. Desde esta perspectiva, con base a los resultados obtenidos, la satisfacción laboral se concibe como un elemento importante para la identidad laboral.

Grimaldo (2008) en el estudio valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana tuvo como objetivo identificar y comprar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Perú Metropolitana según sexo. La muestra estuvo conformada por 203 policías de tránsito entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue de 34 años. Para la realización de este estudio se utilizó el instrumento Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 Versión abreviada, conformada por 16 ítems. Entre las principales

conclusiones está que, tanto para los varones como para las mujeres, los dos principales grupos de valores constituyen el factor de Autotrascendencia y Apertura al Cambio, indica que además de tener intereses colectivos, se orientan hacia el desarrollo personal. De tal manera recomendó que a partir de este estudio sea posible desarrollar programas de intervención, orientados al desarrollo de competencias personales, sociales y/o laborales.

Mateo (2007) en España publicó un artículo que tuvo como objetivo analizar el valor de la experiencia y la especialización de los colaboradores en las cadenas de montaje. La investigación de tipo descriptiva, aplicada y correlacional, con un diseño no experimental, descriptivo transaccional y de cambio. Este estudio se realiza en dos cadenas de montaje, en la cual la primera es importante la especialización de los trabajadores y en la segunda es sin especialización. La población estuvo conformada por una empresa multinacional del sector de automoción con plantas en todo el mundo, un total de 700 personas. La segunda cadena que pertenecía al sector industrial de 500 personas. Se realizó con un estudio longitudinal que consistió en el análisis de todos los días de trabajo del año 2003. Se concluyó que al reemplazar en cadenas de montaje operarios con experiencia por operarios sin experiencia, no se incrementa el número de defectos en la cadena. Sin embargo, cuando el puesto de trabajo requiere de un nivel alto de especialización del operario, el reemplazo de operarios especializados y con experiencia por otros sin especialización y sin experiencia parece incrementar algo el número de defectos en los productos, aun cuando esta última evidencia es débil y haría más investigación para confirmarla. De acuerdo con esto, el valor que podría surgir a partir de la experiencia de los trabajadores en las cadenas de montaje podría estar perdiéndose por un problema de coherencia entre los incentivos de los trabajadores y la propia empresa.

Finalmente Jofre (2005) en Barcelona, realizó una investigación cuyo objetivo fue

comprender la realidad socio-cultural de la práctica de la enfermera actual, a través del análisis de los valores y las actitudes, que integran la identidad profesional. Para la realización de la investigación se utilizó una muestra que fue el conjunto de enfermeras, colegiadas en Barcelona y provincia. El tipo de investigación es cualitativa. La muestra del estudio fue el conjunto de enfermeras, colegas en Barcelona y provincia, que está constituida por un total de 32.03% de mujeres y 12.25% de hombres y el total de profesionales es de 28.19% de personas. Para la realización del estudio se entrevistó un total de 20 personas. Concluyó que la investigación alcanza los objetivos y se confirmó la hipótesis, que permitió identificar los valores y actitudes profesionales de factores internos y externos. También, con base a los resultados obtenidos, entre las conclusiones principales está que el estudio evolutivo de las actitudes y valores profesionales es fundamentalmente para comprender en profundidad, la profesión de enfermera, y su identidad. Debido a que se obtuvo lo que se estaba investigando no se realizaron recomendaciones.

En los estudios citados, se determinó la importancia que los distintos autores le dan al valor del trabajo, lo que se busca es detectar y establecer cuáles son los valores que son importantes para los colaboradores, lo cual permitirá incrementar la confianza, autoestima e identificación de las personas con la organización. Por lo que basándose en los valores del trabajo que tengan los colaboradores, sobre las necesidades del mismo, es lo que va a llevar a una empresa a que tenga éxito.

Para respaldar la presente investigación, se mencionan algunos autores que apoyan con información relacionada al valor del trabajo para desarrollar y conocer más sobre el tema.

Gallo (2006) expone que un valor es una energía, una fuerza que acompaña los acontecimientos de la vida. Es una calidad que se encuentra en las dimensiones de la vida. Cuando se tiene la experiencia de algo que es un ser, se capta también su valor. Por lo que ser y valor nacen juntos. En muchas ocasiones se llama al ser como un hecho y al valor su importancia. Toda cosa conocida, además de su esencia intelectual, posee también algún valor. De igual forma el autor sostiene que el valor es una calidad que es particular e inconfundible que produce en la persona la apreciación, porque se percibe con este sentimiento único que es el sentimiento de valor. Todas las cosas poseen valor en diferente medida, en cuanto son elementos de la vida o de lo humano. Nada es neutro en la vida, todo tiene un valor, además de tener cualidades. Es fácil pensar que se está rodeado de seres y es más difícil pensar que se está rodeado de valores por el simple hecho de que es más fácil hablar en términos de seres que en términos de valores.

Gallo menciona 3 calidades hacia el valor que son las siguientes:

- Calidad variable: calidad de valor que se da en la intuición, no es homogénea ni constante, por lo que un valor es de mayor calidad que otro. Hay gradaciones intermedias de valores, entre lo más importante y lo que se aprecia menos. El valor se va agregando en el transcurso de la vida.
- Calidad negativa: a lo largo de la vida existen fenómenos que proyectan aspectos negativos y contrarios a la percepción de valor. Lo que el valor negativo realiza es que deprime.
- La presencia del valor: significa aquel núcleo principal por el cual el valor se revela. La presencia se da generalmente por mediación de las sensaciones, memoria, imaginación o de percepciones. Entra en la consciencia como algo vale por sí.

Continúa diciendo que el sentimiento del valor se vuelve concreto y específico con el acto de apreciación, frente a un hecho en particular. Un valor no solo se percibe, si no que se valora y por tanto, se sitúa en el conjunto de los valores de vida.

Arciniega y González (2002) citan a Locke quien establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, siendo estas últimas procesos conscientes, las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos de que tengan una representación cognitiva en forma de valores, y precisa aún más lo anterior señalado que: las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas. Los valores laborales están integrados por un componente básico, valoración general del trabajo o razones esenciales por las que trabaja una persona, y un componente específico, metas que se quieren obtener en el trabajo. Los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.

Siempre Locke citado por Arciniega y González menciona que es importante señalar que los valores pueden ser vistos como el vínculo entre las necesidades y las metas y que juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre expectativas y en la percepción de la satisfacción generada por las recompensas.

Continúa Locke mencionando que existen tres enfoques que vinculan los valores en general, estos son los siguientes:

1. Este propone la existencia de un flujo continuo entre la existencia de una relación positiva entre ellos.

2. Este propone una acción compensatoria de los dos contextos. Busca equilibrar la monotonía, llevando a cabo actividades estimulantes.
3. Establece que ambos entornos son excluyentes, por tanto propone la inexistencia de vinculación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo.

Arciniega y González (2000) exponen que a pesar de que el estudio acerca de los valores hacia el trabajo no es nuevo, la realidad es que a partir de los años ochenta los investigadores se interesaron en este fenómeno, sobre todo en cuanto a las organizaciones.

El estudio de los valores hacia el trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar a otros procesos de la gestión de recursos humanos, en los cuales se encuentran: reclutamiento y selección, formación de equipos de trabajo, para ayudar a comprender mejor algunas actitudes de trabajo como la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional.

Históricamente, los primeros instrumentos desarrollados para la medición de valores hacia el trabajo surgieron desde la visión de la orientación vocacional. Pero más adelante ya se han realizado diversos instrumentos para la medición de la misma.

Arciniega y González (2002) citan a Locke quien establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos de que tengan una representación cognitiva en forma de valores, y precisa aún más lo anterior señalado que: Las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas.

Locke también menciona que es importante señalar que los valores pueden ser vistos como el vínculo entre las necesidades y las metas, y que juegan un papel prioritario en el proceso

de la motivación al influir sobre expectativas y en la percepción de la satisfacción generada por las recompensas.

Siempre Locke menciona que existen tres enfoques que vinculan los valores en general y a los valores hacia el trabajo, estos son los siguientes:

1. Este propone la existencia de un flujo continuo entre la existencia de una relación positiva entre ellos.
2. Este propone una acción compensatoria de los dos contextos. Busca equilibrar la monotonía, llevando a cabo actividades estimulantes.
3. Establece que ambos entornos son excluyentes, por tanto propone la inexistencia de vinculación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo.

Martin (2002) expone que los valores éticos son estructuras del pensamiento que se son pre configuradas en el cerebro como especie humana de cara a la supervivencia. Son medios adecuados para conseguir la finalidad. Cuando se habla de valores es importante saber la diferencia entre valores que se llaman finales y los valores tipo instrumental. Valores finales son objetivos existenciales. El número de estos valores no son mucho más de un decena. Para obtener un determinado valor final, puede ser necesario un determinado conjunto de valores instrumentales.

Valores tipo instrumental son modos de conductas adecuadas o necesarias para llegar a conseguir finalidades o valores existenciales.

Martin continúa diciendo que los valores morales son un tipo de valor instrumental que tiene dos características esenciales:

- a. Se ponen en práctica en la relación con las demás personas.
- b. En las personas mentalmente equilibradas, cuando se incorporan pero no se traducen en conductas consecuentes, tienden a generar sentimientos de culpabilidad.

Según expone Martin, en psicología social existen tres términos que se encuentran estrechamente relacionados con los valores, estos son:

1. Creencias: es la acción de creer en la verosimilitud o en la posibilidad de una cosa. Son estructuras de pensamiento, elaboradas a lo largo del aprendizaje, que resultan a la configuración de los valores. La relación que existe entre creencias y valores es estrecha, hoy en día se habla bastante del cambio de creencias y valores ya que el desaprendizaje de creencias es fundamental para replantear valores, cambiar conductas e influir positivamente sobre resultados de la empresa. Las creencias sirven de soporte para poder alcanzar los resultados. No solo es tener fe en lo que se cree, también en lo que se hace, tener la virtud de confiar en el ser humano, en los demás y en que los que te rodea, es dar la palabra, ser fiel, sincero, honesto y sobre todo ser firme con lo que se cree.

2. Normas: los valores juegan un papel especial en la formación de normas o reglas. Los valores pueden conservarse a nivel individual. Fuera de las normas nacen de las interacciones grupales. Los valores inspiran la razón de ser de cada organización y las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas. Las normas son reglas que se deben seguir, modelo al que se debe de ajustar a un trabajo, en cuanto los valores son criterios para evaluar y aceptar o confeccionar normas.

3. Actitudes: la consecuencia de los valores y normas que la preceden, una tendencia evaluadora con respecto a personas, hechos o cosas. Las actitudes reflejan cómo se siente una persona con

respecto a algo o a alguien y predice la tendencia a actuar de una manera determinada. Para cambiar conductas, hay que modificar los valores y creencias, más que pretender cambiar actitudes. Los valores en el caso de las organizaciones se aprenden y se heredan, ya que heredan porque se van transmitiendo de persona en personas producto del proceso de formación de las personas en la organización y se aprenden por el fruto de la formación del proceso evolución de los seres humanos.

Continúa Martin diciendo que la formación de valores en la empresa es un fenómeno complejo que depende de una gran multitud de variables entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Las creencias y valores de fundador: toda empresa surge de un impulso fundamental a partir de una idea y principios de acción más o menos implícita.
- La consecución de recursos financieros, materiales y humanos para llevar a cabo dicha idea es un paso posterior.
- Las creencias y valores de la dirección actual: la dirección de la empresa puede pretender modificar las creencias y valores de su creador, debiendo tramitar el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.
- Las creencias y valores de los colaboradores: la mayor fuerza de creencias y valores en los colaboradores está constituida por los mecanismos de recompensas existentes.
- La formación y la influencia de consultores: un mecanismo esencial para modificar creencias y valores es la formación, la cual puede venir de la asistencia a cursos como de la lectura de publicaciones o de la interacción como consultores.
- Normativas legales existentes: la legislación laboral, medioambiental, economía, entre otras de cada país también influye sobre las creencias y valores sobre las empresas.

- Las reglas de juego del mercado: una de las creencias más influidas por la presión de los competidores es el resultado inmediato que es lo que importa.
- Los valores sociales de cada momento histórico: a principios del siglo XX los valores sociales no eran los mismos que los contemporáneos, los cuales no tienen por qué ser los mismos que los del futuro.
- La tradición cultural de cada sociedad: existe una influencia mutua en los valores empresariales y los sociales.
- Los resultados de la empresa: es de destacar que los sistemas de creencias y valores de las empresas se retroalimentan en función de sus resultados.

Por lo anteriormente expuesto y por los autores mencionados se establece que los valores del trabajo juegan un papel fundamental en la organización y los beneficios que se obtienen al momento de implementarlos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de los años se ha demostrado que es importante el valor del trabajo en el ámbito laboral, para que las actividades diarias se realicen cada día mejor y para que las mismas se cumplan a cabalidad. Por lo tanto, una vez establecidos los valores humanos, lo anterior se puede llevar a cabo con éxito. Llama la atención cómo en la empresa Cable Sistemas de las Verapaces el valor del trabajo, puede que esté relacionado con la antigüedad que los colaboradores tienen laborando en ella. El ámbito laboral que existe en una empresa hace que las personas tomen en serio los valores que posee como seres humanos, esto hace que se sienten cómodos en su empresa donde conviven día a día. Usualmente la mayoría de los colaboradores inclinan sus intereses hacia los ingresos percibidos, esto se conoce como valor a la economía. El valor de bienes y servicios de una empresa depende directamente del desempeño del trabajador. Indudablemente, que el valor esté ligado al ser humano obliga a los economistas a medir valores mercantiles y no mercantiles empleando instrumentos monetarios, como el dinero. Muchos acostumbran a pensar que el valor económico es el más importante, ya que influye directamente en el valor que le da la persona su quehacer laboral. Es importante resaltar el valor de altruismo, el cual se centra en lograr el bien ajeno antes que la propia satisfacción. Éste está ligado con el valor al compañerismo; lo que equivale a trabajo en equipo. Como resultado se crea una buena armonía entre los trabajadores, en resumen es el valor que se refiere cuando un grupo de personas comparten los mismos valores, el equipo cuenta con la energía necesaria para desempeñarse de forma sobresaliente y cuando son individuales es más difícil, ya que el equipo no alcanzará su mayor potencialidad; esto quiere decir que el trabajo en grupo facilita el proceso de desarrollo, de acuerdo a las necesidades y las de la empresa, motivo por el cual se seleccionó el valor del trabajo para , determinar el comportamiento de las personas al igual que la manera de cómo logran sus objetivos y metas, como también como responden a su compromiso y retos dentro del trabajo; asimismo saber si durante los años se ha incrementado el valor del trabajo en los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces. De lo anterior, se plantea la interrogante a analizar: ¿Cuáles son los valores del trabajo que influyen en los colaboradores de cable Sistemas de Las Verapaces?

2.1. Objetivos

2.1 Objetivo General

Establecer los valores del trabajo que influyen en los colaboradores de Cable Sistemas Las Verapaces de Cobán, Alta Verapaz.

2.2 Objetivos Específicos

Diferenciar los valores del trabajo de los colaboradores según el género.

Establecer el valor del trabajo que poseen los colaboradores con base a su antigüedad.

Identificar el valor del trabajo que poseen los colaboradores de recién ingreso.

2.3. Variable de estudio

- **Valor del trabajo**

2.4. Definición de variable

2.5. Definición Conceptual

Valor del trabajo

De acuerdo con Díaz Vilela (1994) el significado del trabajo puede verse como una representación social, el sentido que se le atribuye depende en cierta medida de las creencias, normas y expectativas que existen en una determinada sociedad con respecto al trabajo.

2.3.2. Definición Operacional

Valor del Trabajo

Para efectos de este estudio se tomará como valor del trabajo los siguientes indicadores: las ganancias económicas, seguridad, altruismo, dirección y compañerismo. Con base al test inventario de valores en el trabajo *Work Values Inventory de Donald Super* en el 2002.

Según Super (2002) los valores que se estudiaron son: ganancias económicas, altruismo, seguridad, compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo y dirección.

Ganancias Económicas (GE): el valor está íntimamente ligado al ser humano obliga a los economistas a medir valores mercantiles y no monetarios como el dinero.

Seguridad (SE): se le da para proteger propiedades, bienes y personas es una función corporativa esencial.

Altruismo (AL): se refiere a la conducta humana y es definido como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo.

Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo (GR): involucra estar juntos, amarse y tener comunicación unos a otros. Involucra escuchar a alguien que tiene una preocupación, orar con alguien que tiene una necesidad.

Dirección (DR): facilitar los procesos de desarrollo de los trabajadores mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo de la institución.

2.4. Alcances y Límites

La investigación pretende dar a conocer cuáles son los valores del trabajo que poseen colaboradores y como estos son percibidos y aplicados. Por otra parte estos resultados serán única y exclusivamente de los colaboradores de Cable Sistemas de Las Verapaces.

2.5. Aporte

El valor del trabajo se convierte en un factor básico para conocer más a fondo los valores que se practican a nivel empresarial. Igualmente en este estudio los resultados obtenidos serán de apoyo para los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces. De igual manera el conocer esta temática se contribuye también a que las empresas comprendan la importancia de analizar los valores que poseen los colaboradores mejorando la productividad laboral. Del mismo modo se promueve un conocimiento para estudiantes de Psicología Industrial Organizacional del campus de la Verapaz, como una fuente de consulta en investigaciones futuras.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

Para alcanzar los objetivos de esta investigación; el estudio se centró en 35 colaboradores de la empresa Cable Sistemas de Las Verapaces a continuación una breve descripción de la empresa:

Uno de los objetivos principales de Cable Sistemas de las Verapaces es promover las actividades que enfocadas a identificar y satisfacer las necesidades de los clientes, es una empresa comprometida además es líder en Cobán, Alta Verapaz, cumple las necesidades de este medio con servicios de 96 canales. Su misión es ser la empresa Altaverapacense líder en telecomunicaciones, cuyo logro es la calidad total y brindar un excelente servicio, en lo que se refiere a la satisfacción de los clientes y el bienestar de los colaboradores.

A continuación las características de los sujetos.

Colaboradores de Cable sistemas de las Verapaces.

Puesto	Hombres	Mujeres
Gerente general	1	
Contadora general		3
Cajera		4
Recepcionista		3
Administradores de cobros	3	
Gerente de ventas	1	3
Operador de sistema de cable	7	
Técnico	8	
Técnico instalador	1	

Técnico de cable	1	
Sub total	22	13
Total	35	

3.2 Instrumento:

Para llevar a cabo esta investigación se aplicó el test acerca de aspectos que se consideran importantes en el trabajo profesional, el test *Work Values Inventory* realizado por Donald E. Super (2002), con el cual permite determinar los aspectos importantes de un colaborador, el objetivo es determinar los aspectos importantes que consideran los trabajadores en su trabajo profesional. El cuestionario consta de 12 indicadores los cuales miden cinco valores que a continuación se detallan:

- (GE) Ganancia Económica: Se comprende como el valor establecido por el ser humano, lo cual no se considera que los bienes y servicios tengan valor a menos que los humanos se lo otorguen. Ítems 1, 6 y 11
- (SE) Seguridad: se refiere a proteger propiedades, bienes y personas, es una función corporativa esencial. Ítems 2, 7 y 12
- (AL) Altruismo: El valor altruismo se refiere a la conducta humana y es definido como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo. Ítems 3, 8 y 13

- (GR) Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo: se puede interpretar como el involucramiento con los compañeros de trabajo, estar juntos y tener comunión unos a otros. Ítems 4, 9 y 14
- (DR) Dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar: facilitar los procesos de desarrollo de los trabajadores mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo, de la institución y de la comunidad la cual pertenece. Ítems 5,10 y 15
- Se califica en una escala de 4 a 1 en donde cuatro es muy importante y 1 nada importante se califica todas las características con una puntuación máxima de 12 puntos y mínima de 1 punto. Si se obtiene una puntuación cerca de 12 quiere decir que el valor es de afinidad para los trabajadores pero si se aproxima a 1 es que el valor no es de afinidad para los trabajadores. Su duración es de 45 minutos.

3.3. Procedimiento.

Se enumeran a continuación las actividades que se realizaron para la elaboración de este estudio:

- Selección y definición de tema de tesis.
- Aprobación de tema por la facultad de Humanidades.
- Realización de objetivos, pregunta, variables y metodología.
- Autorización de la empresa Cable Sistemas de Las Verapaces para el uso de su nombre.
- Estructuración del marco teórico.

- Recopilación de información.
- Identificación del instrumento.
- Revisión del anteproyecto.
- Se aprobó el anteproyecto.
- Se aplicó el test de inventario de valores.
- Se analizaron los resultados.
- Se hizo una discusión del tema.
- Se redactaron las conclusiones.
- Se redactaron las recomendaciones.

3.4. Diseño y Metodología estadística.

La investigación que se desarrolló es de tipo descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos u otro fenómeno que se someta a análisis.

Para conocer los resultados se realizó una tabulación de los datos obtenidos se presentó por medio de porcentajes. Para una mejor comprensión e interpretación de los resultados tabulados se utilizaron gráficas de pastel, que muestran el comportamiento de la variable de estudio.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio para personal Administrativo y Operativo de Cable sistemas de Las Verapaces de Cobán, Alta Verapaz.

Resultados generales

Valores	Cantidad de respuestas	Significado
Ganancias económicas	11	Importante
Seguridad	3	Importante
Altruismo	9	Importante
Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo	10	Muy importante
Dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar.	2	Importante
total	35	



Interpretación:

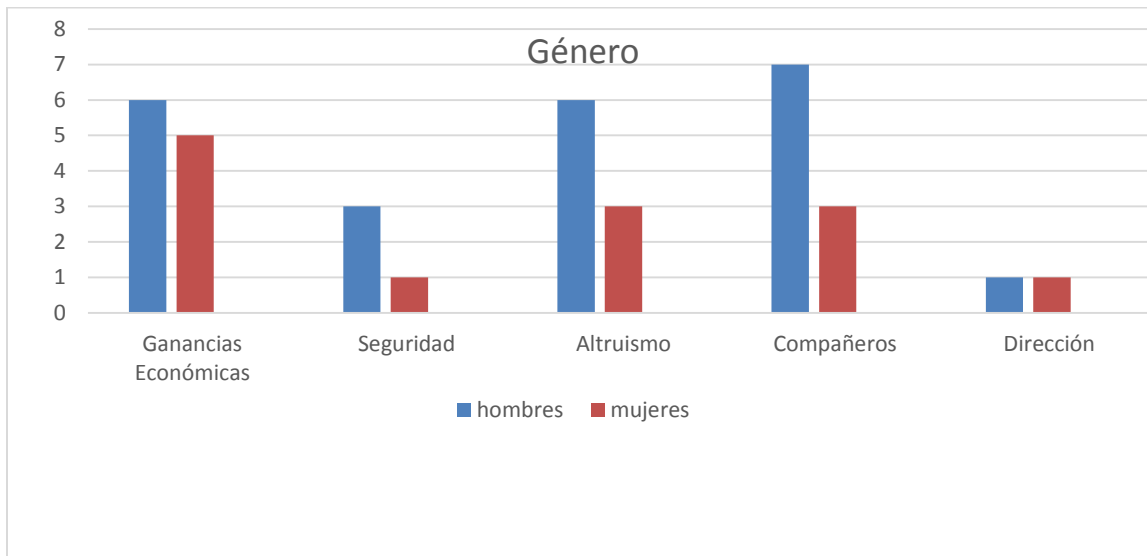
En esta gráfica se evidencia que para los colaboradores es importante el aspecto del salario, ya que con ello logran comodidad así como una mejor manera de vivir, las ganancias económicas son importantes ya que dependerá tanto de la calidad como la comodidad de vida que se tenga, al mismo tiempo se observa que es importante recibir aumentos salariales en virtud de que influyen en lo laboral y en oportunidades que pueden lograrse. En el factor de seguridad se muestra que para los colaboradores es importante saber que están seguros en su puesto de trabajo y que no en cualquier momento pueden prescindir de sus servicios. Asimismo es importante saber que si un puesto llegara a su fin, hay posibilidades para ser ubicados en otro puesto, como también el saber que existe el crecimiento dentro de la misma empresa. Los resultados obtenidos también demuestran que el altruismo fue comprobado ya que los colaboradores ven importante la ayuda que pueden brindar a sus compañeros en el trabajo que ellos desempeñan.

Con base a los datos obtenidos se puede deducir que la mayor parte del equipo, les es muy importante tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo lo cual indica que el clima laboral en la empresa resulta agradable y por ende los resultados del trabajo se perfilan mejor. Como se observa en la gráfica anterior se infiere que los colaboradores de Cable Sistemas de la Verapaces, solo el 6% consideran importante ejercitar sus capacidades de mando y dirección hacia compañeros de trabajo, al igual que planificar y organizar su trabajo.

Respuestas por género

Valores	Hombres	Mujeres	Significado
Ganancias económicas	6	5	Importante

Seguridad	3	1	Importante
Altruismo	6	3	importante
Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo	7	3	importante
Dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar	1	1	Importante
Total	22 hombres	13 mujeres	Total 35



Interpretación:

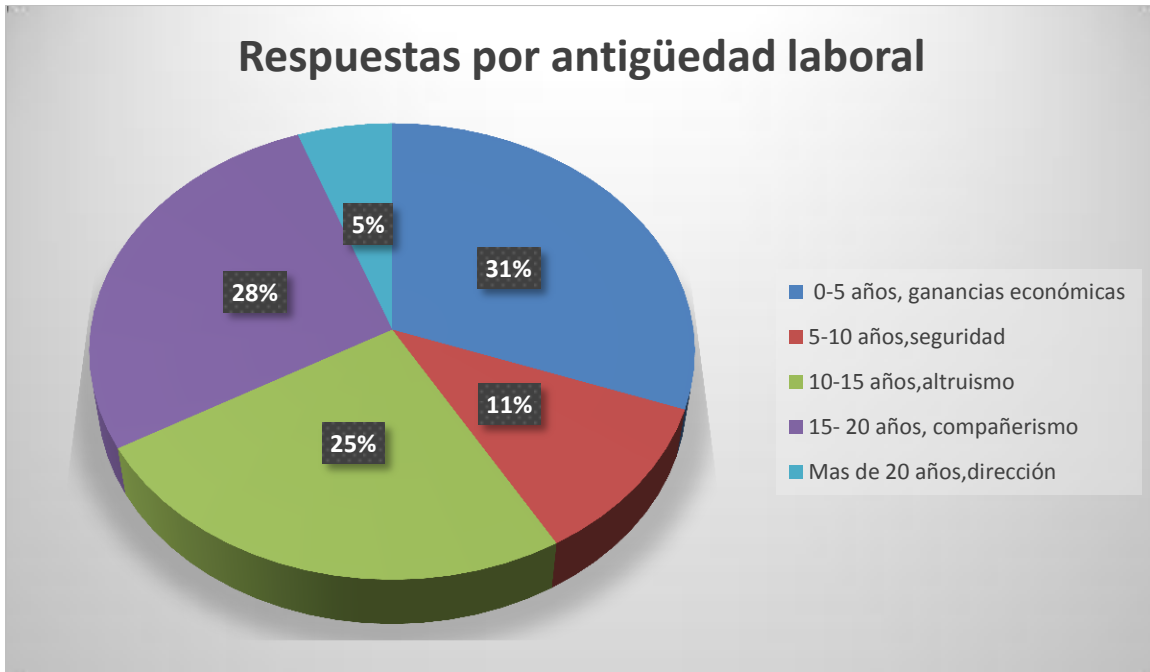
En la gráfica anterior se puede observar la importancia que cada colaborador da a los valores del trabajo en la empresa Cable Sistemas de la Verapaces.

Como se puede deducir, que para los colaboradores hombres de Cable Sistemas de las Verapaces, tienen más intereses por las ganancias económicas ya que estas les traen bienestar y estabilidad personal. Con respecto a la seguridad laboral igualmente los hombres demuestran preferencia ya que prefieren estar seguros y tener la plena confianza de pertenecer en sus funciones durante largo tiempo. Con base a lo demostrado al valor del altruismo la gráfica muestra que los colaboradores hombres se inclinan a practicar este valor ya que para ellos es importante porque es lo que contribuye a la buena organización de la empresa, la gráfica también demuestra que para los colaboradores hombres es importante el valor del compañerismo, para los colaboradores hombres es importante mantener buenas relaciones interpersonales, para las colaboradoras mujeres los colaboradores manifiestan en la gráfica es el mismo porcentaje para las mujeres y para los hombres. Asimismo en el altruismo se observa que los colaboradores hombres manifiestan tener altruismo en un 17 % y las mujeres en un porcentaje más bajo. se observa en la gráfica anterior que para los colaboradores hombres es importante el compañerismo ya que con esto la manera de trabajar se hace más fácil. De igual manera se aprecia en la gráfica que tanto para los colaboradores hombres como para las colaboradoras mujeres es importante en el mismo porcentaje el manejo de la dicción, esto significa que les agrada tener la oportunidad de dirigir y organizar los procesos de desarrollo de los colaboradores.

Respuestas por antigüedad laboral

Antigüedad laboral	Respuestas totales	Valores
0-5 años	11	Ganancias económicas.
5-10 años	4	Seguridad
10-15 años	9	Altruismo

15-20 años	10	Compañeros
Más de 20 años	1	Dirección
Total	35	



Interpretación:

Con base a los datos obtenidos se puede deducir que los colaboradores de recién ingreso se inclinan por el valor de las ganancias económicas. Los colaboradores que tienen una antigüedad laboral de 5 a 10 años tienen preferencia por el valor de seguridad en su trabajo. Los colaboradores que tienen una antigüedad laboral de 10 a 15 años se inclinan por el valor al altruismo. Los colaboradores con una antigüedad laboral de 15 a 20 años, se inclinan por el valor al compañerismo, ya que les es importante tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la actualidad se están produciendo cambios en las empresas para acoger y proteger al recurso humano lo que da un significado importante para la empresa ya que es lo más valioso dentro de la misma, es justamente el valor que practican los colaboradores que están dentro de ella compartiendo la filosofía y las metas propuestas, en función del servicio que se proporciona a los clientes.

En línea con lo anterior, es así como nace la necesidad de conocer los valores del colaborador propiciando un modelo de desarrollo y fortaleza para que cada uno afiance y mejore la debilidad en algunos. Recordando que estos aspectos si están y existen en el actuar se convierten en necesarios no solo para la vida personal sino de igual forma para la vida de la empresa.

Siendo los valores en específico, porque permite conocer el recurso humano y explicar que en la medida que se lleven a la práctica esto colateralmente se verá reflejado en el logro y en el cumplimiento de los objetivos empresariales, visibilizando una ventaja competitiva que ayude a crecer y posicionar a cada uno de ellos de manera individual pero que lo colectivo, tendrá un sentido desde la empresa.

Es importante destacar que los resultados obtenidos en esta investigación, hacen referencia a la muestra comprendida por 35 colaboradores de la empresa Cable Sistemas Las Verapaces, cada uno de ellos ocupan diferentes niveles jerárquicos en la estructura organizacional, desempeñando puestos de administración y puestos operativos, comprendidos entre las edades de 18 a 45 años, de ambos géneros y una antigüedad laboral hasta de 20 años.

El punto sustantivo del presente estudio, fue establecer el valor del trabajo que influyen en los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces de Cobán Alta Verapaz, la antigüedad laboral y el género, por lo que se realizó un análisis de las opiniones recogidas del instrumento, dándose de igual forma a conocer investigaciones en el ámbito sea nacional como internacional vinculadas con el valor del trabajo, en virtud de que la reflexión que se ha documentado viene tanto de fuente primaria como secundaria lo cual valida la importancia de este aspecto, por un lado desde el punto de vista humano se sabe que los valores están en el interior de las personas luego también se perfilan al ser colaboradores dentro de una empresa, lo que da cuenta que ellos finalmente se constituyeron en sujetos de este estudio.

En función del análisis se acota lo propuesto por la investigación de Villordo (2005), cuyo objetivo era mostrar si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo, en la empresa guatemalteca REFRIGUA, S.A se llegó a la conclusión que se pueden aceptar otros puestos por seguir en la organización 90% acumulado, en agrado por trabajar en la organización un almacenado de 92% y dar lo mejor a la organización 94% recolectando obtuvieron un porcentaje alto. Lo que indica que existe un gran sentido de pertenencia al mostrar la liga afectiva del colaborador y su pertenencia a la organización.

Los valores analizados en este estudio son: ganancias económicas, seguridad, altruismo y compañeros los cuales en su mayoría son importantes para los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces, se evidencia que para el personal tanto administrativo como operativo ven estos valores como importantes ya que se ponen en práctica tanto en la vida personal como laboral. Con ello se relaciona una conclusión similar que obtuvo Bulux (2008) en su investigación tipo estadístico descriptiva, *expost-factum*, cuyo objetivo fue determinar la importancia de los valores en la motivación laboral, dentro de la institución de la Policía

Nacional Civil. Concluyó que los valores son de importancia en la motivación laboral, dentro de la institución, por lo que se requiere conocerlos y dominarlos, solo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Por lo que recomendó que se perciba dentro de la empresa, la importancia de los valores, la cual radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización o institución, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Otro dato interesante fue el resultado de la interpretación de las gráficas en donde se observó que el compañerismo es una parte importante de la vida laboral del colaborador, con ello se vincula una conclusión similar que obtuvo Santos (2011) quien indica la importancia de los valores resaltadas en su investigación ya que se convierten en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, esto crea un sentido de identidad del colaborador con la organización.

Asimismo, de los resultados obtenidos y presentados en las gráficas de seguridad, se puede apreciar que es importante para los colaboradores saber que su puesto de trabajo está seguro, que no tiene la necesidad de buscar otro, tienen confianza plena por lo que con seguridad continua en cumplimiento de sus funciones.

También en este estudio se denotó que para el personal tanto administrativo como operativo, ven como muy importante saber que pertenecerán al mismo trabajo, y no tienen que estar preocupados en buscar otro, cuentan con la seguridad que si su puesto llegara a un fin, hay oportunidad de ser ubicados dentro de la organización.

De igual forma la interpretación de resultados en las gráficas del estudio se indicó que el compañerismo es importante para los colaboradores en su puesto de trabajo. Tanto para personal administrativo como operativo, tener buenas relaciones interpersonales y llegar a tener una amistad con sus compañeros es satisfactorio.

Con base a lo anterior se puede notar que las relaciones interpersonales son importantes ya que las mismas traen satisfacción hacia a los colaboradores y por ende esto constituye un clima agradable. Si se sienten cómodos y seguros los mismos van a responder mejor, por lo tanto los objetivos de la empresa se cumplirán y el desempeño de los colaboradores aumentará.

Es por ello que en la investigación propuesta por Santos (2011) en el que se planteó el objetivo de determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores hacia al trabajo, en una empresa de químicos. Los sujetos que formaron la muestra de investigación fueron 33 personas de género masculino y femenino quienes ocuparon puestos administrativos y operativos. Las conclusiones obtenidas es que los colaboradores valoran el compañerismo y el altruismo que tienen con las funciones que desempeñan, otra conclusión fue que los colaboradores se inclinan hacia a las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso normativo.

De lo anterior se establece que este estudio lo relacionado a los valores como el compañerismo y altruismo. Se llegó a la conclusión de que los colaboradores tanto operativos como administrativos consideran importante contribuir en el bienestar de sus compañeros de trabajo.

En los estudios mencionados, se puede determinar la importancia que cada autor ha dado a los valores que se generan dentro del trabajo, sin importar a que se dedique la empresa, lo que realmente buscan es identificar los valores que son importantes para los colaboradores, sin

importar el puesto, el cual conlleva el incremento de la confianza, autoestima y al mismo tiempo la identificación, el cual apunta hacia el fortalecimiento de la empresa.

Como resultado de la interpretación de las gráficas se puede apreciar que los valores como el compañerismo, el altruismo, seguridad y valores económicos, estos valores son parte importante de la vida laboral de los colaboradores, de la empresa Cable Sistemas de las Verapaces, a una conclusión similar llega Jofre (2005) en Barcelona, cuando realizó una investigación cuyo objetivo fue comprender la realidad socio-cultural de la práctica de la enfermera actual, a través del análisis de los valores y las actitudes, que integran la identidad profesional.. Para la realización del estudio se entrevistó un total de 20 personas. Concluyó que la investigación alcanza los objetivos y se confirmó la hipótesis, que permitió identificar los valores y actitudes profesionales de factores internos y externos. También, con base a los resultados obtenidos, entre las conclusiones principales está que el estudio evolutivo de las actitudes y valores profesionales es fundamentalmente para comprender en profundidad, la profesión de enfermera, y su identidad.

VI. CONCLUSIONES

- Derivado de los resultados anteriores se puede decir que, tanto administrativos como operativos dan un aprecio significativo a los valores: compañerismo, ganancias económicas, altruismo y seguridad.
- Se identificó que los colaboradores hombres están más inclinados a las ganancias económicas.
- Se identificó que para las colaboradoras mujeres el interés por lo económicas es en un porcentaje menor.
- Se establece que tanto para las mujeres como para los hombres el interés por el valor de dirección es importante ya que esto les permite poner en práctica sus habilidades académicas dentro de la empresa Cable Sistemas de las Verapaces.
- Se determinó que el valor económica es el más apreciado por los colaboradores de recién ingreso.
- Se establece que para los colaboradores con más antigüedad laboral es importante el valor de dirección.
- Se establece que para los colaboradores de Cable Sistemas de las Verapaces es importante el aspecto del salario ya que este les traerá comodidad y una mejor manera de vivir.
- Se determinó de manera significativa, que para los colaboradores la ayuda es importante al apoyar a sus compañeros en las funciones que ellos desempeñan.

VII. RECOMENDACIONES

- Utilizar los valores del trabajo para la mejora continua de la empresa y para solución de futuros problemas.
- Realizar capacitaciones que apoyen y motiven la permanencia del valor al compañerismo especialmente en las colaboradoras mujeres, siendo este el más importante y es el que permitirá un clima laboral estable, con equipos de trabajo comprometidos y capacitados en el correcto manejo de relaciones interpersonales.
- Planificar una capacitación sobre el manejo del presupuesto familiar especialmente para los colaboradores de recién ingreso, en virtud de los resultados obtenidos; ya que el valor de Ganancias Económicas es el más importante; y con ello los colaboradores puedan administrar su presupuesto.
- A la Gerencia General de Cable Sistemas Las Verapaces se recomienda fomentar el valor del trabajo especialmente a las colaboradoras mujeres para que la empresa pueda beneficiarse en varios aspectos.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arciniega, L y González, L. (2002). *Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica*.

Disponible en:

http://luisarciniega.weebly.com/uploads/1/9/2/9/1929011/paper_rp_2002_arciniega_y_gonzlez.pdf

Argueta, M. (2006). *Aplicación de los Valores Organizacionales, en un establecimiento educativo*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Benedito, M., Bonavia, T. y Linares, L. (2008). *Relación entre las prioridades de valor y satisfacción laboral*. Tesis Inédita, Universidad de Valencia, Valencia, España.

Bulux, M. (2008). *Importancia de los Valores en la Motivación Laboral*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Díaz, L. (1994). *Estructuras y antecedentes del significado del trabajo*. Tesis Inédita, Universidad de la Laguna, España.

Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupo socio-laborales de Argentina en los albores del Siglo XXI*. Tesis Inédita, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Gallo, A. (2006). *Introducción a los Valores* (1ª Edición). Editorial Cara Parens Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Grimaldo, M. (2008). *Sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito*. Disponible en:

<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272008000100009&script=sciabstract&tlng=es>.HabanCuba,Diciembre2002.114.http://www.youthskills.llsc.on.ca/files/pdf/Work_values_inventory.pdf.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación* (3ª Edición). México: Mc Graw Hill.

Jofre, A. (2005). *Valores y actitudes profesionales Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya*. Tesis Inédita, Universidad de Barcelona, España. Disponible en:

<http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/ConvegnoDocentiSett06/Ramio.pdf>.

Jop G. (2012). *Diferencia de Valor al trabajo entre el Personal Administrativo y Operativo en la Empresa Calzado Modelo*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landivar, Guatemala.

Martin, D. (2002). Los valores en el centro de la cultura organizacional. *Educación Médica Superior* La Habana Cuba, Diciembre de 2002. 1-14.

Mateo, R. (2007). *El valor del Trabajo experto aplicado a la calidad en las cadenas de montaje*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Julio. Universidad de Navarra.

Mayen, A. (2001). *Impacto del fortalecimiento personal de los valores en el Recurso Humano para un proceso de cambio*. Tesis Inédita, Universidad Francisco Marroquín, Guatemala.

Pinto, A. (2011). *Valores con respecto al trabajo de los empleados de una empresa que brinda servicios de asesoría*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Retortillo, A. y Rodríguez, H. (2008). Inmigración, estrategias de aculturación y valores laborales: un estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. (24), núm. 2, 2008, pp. 187-202,

Santos, L. (2011). *Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Super, D. (2002). *Work Values Inventory*. (En red). Disponible en:
http://www.youthskills.llsc.on.ca/files/pdf/Work_values_inventory.pdf.

Villordo, J. (2005). *Diferencia entre compromiso laboral y valor hacia el trabajo*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

ANEXOS

INSTRUMENTO

FICHA TÉCNICA

NOMBRE: Inventario de valores en el trabajo

AUTOR: Donald E. Súper

OBJETIVO: Determinar los aspectos importantes que consideran los trabajadores en su trabajo profesional.

¿QUÉ MIDE? **Ganancias Económicas (GE):** el valor este tan íntimamente ligado al ser humano obliga a los economistas a medir valores mercantiles y no monetarios como el dinero.

Seguridad (SE): Se le da para salvaguardar propiedades, bienes y personas, es una función corporativa esencial.

Altruismo (AL): Se refiere a la conducta humana y es definido como la preocupación o atención desinteresada por el otro a los otros, al contrario del egoísmo.

Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo (GR); Involucra estar juntos, amarse y tener comunión unos a otros, Involucra escuchar a alguien que tiene una preocupación, orar con alguien que tiene una necesidad.

Dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar (DR): Facilitar los procesos de desarrollo de los trabajadores mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo, de la institución.

REACTIVOS	Factor	lo. De reactivo	Total	
	Porcentaje			
%	Ganancias Económicas (GE)	1,6 y 11	3	8.57
%	Seguridad (SE)	2, 7 y 12	3	8.57
%	Altruismo (LA)	3, 8 y 13	3	8.57
	Compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo (GR)	4, 9 y 14	3	8.57%
	Dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar (DR)	5, 10 y 15	3	8.57%
	TOTAL		15	100 %

TIEMPO 45 minutos

FORMA APLICACIÓN Individual

INVENTARIO DE VALORES EN EL TRABAJO

Donal E. Super

Departamento: _____ Género: F ___ M ___
 Nombre de Presto: _____ Edad: _____

Antigüedad laboral:

0 - 5 años _____ 5 - 10 años _____
 10 - 15 años _____ 15 - 20 años _____
 Más de 20 años _____

Instrucciones:

A continuación encontrará una serie de características que puede encontrar o desear en el propio trabajo.

Léalas e indique en qué grado las considera más o menos importantes para usted. El cuestionario es anónimo.

Para responder señale el número que mejor corresponda a su respuesta. Utilice la siguiente clave.

Ponderación	Significado
4	Muy importante
3	Importante
2	Poco importante
1	Nada importante

Ítem	Es para mí, en el trabajo	Muy Importante	Importante	Poco importante	Nada importante
1	Ganar lo suficiente para vivir con mucha comodidad				
2	Saber que permaneceré mucho tiempo en el mismo trabajo				
3	Poder ayudar a otros por medio de mi propio trabajo				
4	Estar en un grupo en el que me sienta parte del mismo				
5	Tener autoridad sobre otros				
6	Tener aumentos salariales para mejorar mi nivel de vida				
7	Tener la seguridad de que no tendré que buscar trabajo en otras partes.				
8	Tener un tipo de tarea de la que se beneficien otros				
9	Poder tener una buena amistad con mis				

	compañeros de labores				
10	Poder ejercitar mis dotes de mando y dirección				
11	Ganar mucho dinero				
12	Tener la seguridad de ser reubicado dentro de la empresa, si mi trabajo llega a su fin				
13	Construir directamente con mi trabajo a que aumente el bienestar de otros				
14	Tener muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo				
15	Poder planificar y organizar el trabajo de los demás				

¡Gracias por su colaboración!