

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



INFORME FINAL SOBRE ENCUESTA REALIZADA PARA LA IDENTIFICACION Y JERARQUIZACION DE VALORES COMPARTIDOS EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Elaborado por: Licda. Shirley Mireya Samayoa Juárez
Profesional Desarrollo Organizacional
Área: Gestión Estratégica

Guatemala, febrero 2012



18 de mayo de 2015

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA
DIVISIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

RECIBIDO
21 MAYO 2015

Por: Andrea Hora: 10:15

Señora Directora de la
Dirección Gral. De Administración
Arqa. Alenka Irina Barreda Taracena
Ciudad Universitaria

Señora Directora:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, le transcribo el **Acuerdo de Rectoría No. 0748-2015**, dictado el día de hoy, que copiado literalmente dice:

"EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
Considerando: Que en el marco filosófico del Plan Estratégico USAC-2022, la Universidad de San Carlos de Guatemala propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con sólidos valores éticos y sensibilidad humana. **Considerando:** Que el Plan Académico de Desarrollo Estratégico 2014-2018, la Universidad de San Carlos en su carácter de única universidad estatal, le corresponde formar profesionales emprendedores en diversas ramas de la ciencia, con valores humanos, que posean actitud de liderazgo y compromiso con el desarrollo integral del país. **Considerando:** Que la División de Desarrollo Organizacional, es promotora del cambio, orientada con una visión estratégica para la transformación de la Universidad ante los desafíos y oportunidades del actual contexto. **Considerando** que se elaboró un estudio de Caracterización de la Cultura Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual identificó valores compartidos. **Considerando:** Que en el año 2011 se realizó un estudio para la identificación y jerarquización de valores, obteniendo como resultado que los valores compartidos por los trabajadores en la Universidad de San Carlos de Guatemala son los siguientes: Responsabilidad, Respeto, Honestidad, Excelencia y Servicio. **Considerando:** Que las culturas organizacionales fuertes se caracterizan por contar con un sistema de valores compartidos por los miembros que la integran. **POR TANTO:** Con base en los artículos 25 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala y 17 de su Estatuto; **ACUERDA: Primero: Aprobar los Valores Compartidos en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Segundo:** Instruir a las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala para que se consideren estos



valores en la toma de decisiones. **Tercero:** Facultar a la División de Desarrollo Organizacional para que siga fomentando los valores compartidos entre los miembros de la comunidad universitaria. **Cuarto:** Instruir a la Dirección de Extensión Universitaria, a través de Radio Universidad y TV USAC, así como a la División de Comunicación y Relaciones Públicas, apoyar a la División de Desarrollo Organizacional en el diseño y puesta en marcha de una campaña publicitaria que continúe fortaleciendo los Valores Compartidos. **Quinto:** El presente acuerdo entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación. **COMUNÍQUESE.** Dado en la ciudad de Guatemala, a los dieciocho días del mes de mayo de dos mil quince. (ff) Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo, Rector; Dr. José Francisco De Mata Vela, Secretario General Interino."

Me es grato suscribir deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. José Francisco De Mata Vela
Secretario General Interino



c.c. División de Desarrollo Organizacional

adela



I. PRESENTACIÓN	3
II. ANTECEDENTES	4
III. JUSTIFICACION.....	6
IV. OBJETIVOS	8
V. ALCANCE	9
VI. METODOLOGIA.....	9
VII. RECURSOS.....	15
VIII. MARCO LEGAL DE LA USAC.....	16
IX. MARCO REFERENCIAL.....	17
X. MARCO CONCEPTUAL	19
XI. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	21
XII. VALORES COMPARTIDOS POR LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS	23
XIII. CONCLUSIONES.....	24
XIV. RECOMENDACIONES.....	25
XI. BIBLIOGRAFÍA.....	26



I. PRESENTACIÓN

En el mundo actual, las organizaciones se encuentran inmersas dentro del proceso de globalización, aunque ésta se asocia al desarrollo del sistema capitalista y obedece a la integración gradual de la economía y sociedades, hacen referencia al impacto de este proceso en la vida y el trabajo de las personas adoptando como principio universal la formación de sus colaboradores con valores sólidos y constructivos incluyentes, tomando en cuenta que la cultura influenciada por la globalización es capaz de proteger a una sociedad donde una organización basada en valores puede agilizar sus procesos, generar compromisos, ser competitivos, descentralizar la toma de decisiones y permitir que cada trabajador asuma sus responsabilidades.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como único ente estatal de la Educación Superior, consciente de la incidencia que los valores tienen en la sociedad guatemalteca y de la importancia de que los subsistemas socioculturales constituyen la base de su funcionamiento, en el presente año con la participación del equipo de trabajo de la División de Desarrollo Organizacional; se retomó el tema de Valores Compartidos a través de la aplicación de una boleta de encuesta para validar y jerarquizar valores que sustenten las acciones y programas de capacitación para fortalecer y afianzar los mismos.

El presente documento es el informe final de resultados de la encuesta, que en esencia contiene los valores más relevantes encontrados durante el desarrollo de la actividad, acompañado de gráficas que agregan valor para comprender mejor toda la información y análisis presentado.

En la primera parte se encuentran plasmados los antecedentes, la justificación y los objetivos del estudio, el marco legal de la Universidad, posterior el marco referencial, el marco teórico, la metodología utilizada, el alcance, la presentación y análisis de resultados, el análisis de la información y el listado con los valores compartidos, identificados y jerarquizados por los trabajadores universitarios.



II. ANTECEDENTES

En el año 2006 a través de la División de Desarrollo Organizacional se elaboró un estudio relativo a la cultura organizacional de la Universidad cuyo objetivo primordial fue *“identificar fortalezas y debilidades culturales para su adaptación institucional exitosa”* dentro del cual se contempla el estudio sobre Valores Compartidos.

Los valores son una necesidad sentida no solo en la Universidad de San Carlos de Guatemala sino a nivel de país, y por lo consiguiente son parte de la cultura, por ello en el capítulo tres del estudio relativo a la “Caracterización de la Cultura Organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, referente al Sistema Socio Cultural de la USAC, se preseleccionaron quince valores que podrían ser compartidos por los trabajadores universitarios, siendo los siguientes:

1. Eficiencia
2. Responsabilidad
3. Respeto
4. Transparencia
5. Excelencia
6. Colaboración
7. Autonomía Universitaria
8. Solidaridad
9. Compromiso
10. Identidad
11. Servicio
12. Honestidad
13. Equidad
14. Tolerancia
15. Credibilidad



En el año 2010 la División de Desarrollo Organizacional retomó el tema, procedió a analizar la información resultado del estudio mencionado y contempló desarrollar actividades para validar la información obtenida en el mismo a través de un nuevo estudio sobre los valores organizacionales que podrían ser compartidos por los trabajadores universitarios, enfocando el mismo sobre diez valores, de los quince preseleccionados originalmente, tomando en cuenta que existen valores transversales y valores auxiliares, y se eligieron los siguientes:

1. Responsabilidad
2. Respeto
3. Transparencia
4. Excelencia
5. Servicio
6. Compromiso
7. Identidad
8. Honestidad
9. Equidad
10. Solidaridad

En el año 2011 se diseñó una boleta de encuesta para identificar los valores compartidos por los trabajadores universitarios y jerarquizarlos según la importancia que tiene cada valor para los trabajadores, los cuales al ser elegidos por los mismos y a través de ponerlos en práctica diariamente, alcanzarán un alto grado de identidad con la Universidad y una alta satisfacción personal, debido a que existe compatibilidad entre sus valores personales y los valores organizacionales, además de que la Cultura Organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se fortalecerá, porque fueron elegidos por sus colaboradores.



III. JUSTIFICACION

Debido a que los valores son principios que permiten orientar nuestro comportamiento, regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y dentro de las organizaciones son parte de su cultura, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, los valores compartidos deben ser la base sobre la cual debe fundarse toda acción o actividad a realizar y como consecuencia del manejo inteligente de los mismos, la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, seguirá siendo histórica, legendaria y modelo de desarrollo y fortaleza para la sociedad guatemalteca, según lo establece en sus marcos de la siguiente manera:

1. Marco Filosófico de la Universidad de San Carlos de Guatemala¹

“... La Universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos **con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social**, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella.

2. Realidad y necesidades de la sociedad guatemalteca²

“...la problemática descrita con anterioridad, ha generado un deterioro de las condiciones económicas y sociales de la población, que conduce a un proceso de pérdida de valores y descomposición social, expresado en un incremento de la delincuencia común, crimen organizado y corrupción, problemática que cada día se vuelve más compleja e incontrolable. Esta situación redundante en la polarización de la sociedad guatemalteca”

¹ Esta exposición se basa en el texto aprobado por el Consejo Superior Universitario, Punto Cuarto, Acta 15-98, 24/6/98

² Texto basado en el “Marco de Realidad y Necesidades de la Sociedad Guatemalteca” aprobado por el Consejo Superior Universitario, Punto Segundo. Acta 26-98, 16.09.98



En el estudio realizado en el año 2006, la muestra para identificar los valores compartidos se conformó por cincuenta trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de una población total de 8,434 (ocho mil cuatrocientos treinta y cuatro) trabajadores, sin embargo se consideró que la misma no fue representativa para definir e incorporar los valores en la gestión de la comunidad san carlista, es por ello que surge la necesidad de identificar los valores que son los compartidos por los trabajadores universitarios.

Derivado de lo anterior, la División de Desarrollo Organizacional consciente de que para lograr el fortalecimiento de la cultura organizacional es necesario dar seguimiento a las acciones iniciadas en cuanto a la temática de valores y para dar cumplimiento a lo que establece el Plan Estratégico USAC–2022 en la línea estratégica C.0.9 *“Creación y fortalecimiento de los sistemas deontológicos para todos los sectores universitarios”*, procedió a realizar un estudio técnico para identificar y jerarquizar los valores compartidos por los trabajadores universitarios y que al ponerlos en práctica permitan alcanzar la misión y la visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala así como sus fines primordiales.



IV. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los valores compartidos por los trabajadores universitarios para fortalecerlos y contribuir a la creación de una auténtica identidad universitaria y de una nueva cultura organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Legitimar los valores compartidos por los trabajadores universitarios identificados en el estudio realizado en el año 2006.
2. Jerarquizar y definir los valores compartidos por los trabajadores universitarios.
3. Fortalecer la identidad y pertenencia del trabajador universitario.
4. Institucionalizar los valores compartidos por los trabajadores universitarios.



V. ALCANCE

Con el objeto de identificar y jerarquizar los valores compartidos por los trabajadores universitarios, se aplicó la boleta de encuesta a 1,879 trabajadores universitarios de un total de 8,222, que representa el 22.85% de la población objeto de estudio en 21 unidades académicas y 29 unidades administrativas.

VI. METODOLOGIA

El proceso de validación de los valores compartidos por los trabajadores universitarios, a cargo de la División de Desarrollo Organizacional para el año 2011, consistió en la elaboración de una boleta de encuesta (anexo 1) para ser aplicada al personal académico, administrativo y de servicios, que labora en las diferentes unidades, tanto en el campus central como en algunos centros regionales, con el objetivo de que la muestra fuera más representativa y por lo consiguiente el resultado más confiable.

Las actividades realizadas para levantar la información fueron coordinadas por profesionales de la División de Desarrollo Organizacional con el apoyo de las autoridades de las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como del personal universitario al que se le aplicó la boleta de encuesta.

Es de suma importancia mencionar que para el presente estudio no se utilizó una herramienta de muestreo para segmentar a la población objeto de estudio, debido a la complejidad de la estructura organizativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Las unidades Académicas y Administrativas que identificaron y jerarquizaron los valores compartidos son:



UNIDADES ADMINISTRATIVAS

NOMBRE	NUMERO DE COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS
Rectoría y Dependencias edificio de Rectoría (Secretaría General, Auditoría, Asuntos Jurídicos, Presupuesto, Coord. Gral. de Planificación, Comunicación y Relaciones Públicas, Procesamiento electrónico de datos).	170	97
Plan de Prestaciones	24	32
Archivo General	8	5
Biblioteca Central	96	63
Departamento de Registro y Estadística	42	30
División de Administración de Recursos Humanos	62	15
División de Desarrollo Organizacional	10	10
División de Servicios Generales	282	27
Dirección General Financiera	18	13
Departamento de Caja	34	22
Departamento de Proveduría	10	7
Departamento de Contabilidad	25	23
Bienestar Estudiantil Universitario	113	85



División de Desarrollo Académico	64	43
Dirección General de Investigación -DIGI-	16	14
Centro de Estudios Folklóricos -CEFOL-	18	17
Plan de Prestaciones	24	18
Dirección General de Extensión Universitaria	13	12
Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional -EPSUM-	11	11
Radio Universidad	37	26
Departamento de Deportes	53	27
División Editorial Universitaria	55	51



FACULTADES

NOMBRE	NUMERO DE COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS
Facultad de Arquitectura	260	42
Facultad de Ingeniería	1,072	137
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	492	89
Facultad de Odontología	237	54
Facultad de Ciencias Económicas	876	162
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, Programa Experiencia Docentes con la Comunidad –EDC-	406	63
Facultad de Ciencias Medicas	556	50



ESCUELAS

NOMBRE	NUMERO DE COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS
Escuela de Historia	151	27
Escuela de Trabajo Social	112	39
Escuela de Ciencia Política	155	18
Escuela de Ciencias Psicológicas	301	29
Escuela de Ciencias Lingüísticas	202	18
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media –EFPEM-	247	19
Escuela de Ciencias de la Comunicación	140	19
Escuela Superior de Arte	92	10



CENTROS UNIVERSITARIOS

NOMBRE	NUMERO DE COLABORADORES	NUMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS
Centro Universitario de Sur Occidente – CUNSUROC-	157	87
Centro Universitario de Occidente –CUNOC-	785	189
Centro Universitario de Nor-Occidente –CUNOROC-	191	46
Centro Universitario de San Marcos - CUSAM-	321	35
Centro Universitario de Sur -CUNSUR-	134	24
Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO-	137	69



VII. RECURSOS

1. Humanos

- a) Equipo de trabajo de la División de Desarrollo Organizacional
- b) Decanos, Secretarios Académicos, Secretarios Adjuntos, Directores, y Jefes.
- c) Personal académico, administrativo y de servicios.

2. Físicos

- a) Mobiliario y equipo de la División de Desarrollo Organizacional
- b) Mobiliario y equipo de Biblioteca Central, Salon No. 3

3. Financieros

- a) Materiales y suministros de la División de Desarrollo Organizacional.



VIII. MARCO LEGAL DE LA USAC

3. Misión³

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.⁴

Contribuirá a la realización de la unión de Centro América y para tal fin procurará el intercambio de académicos, estudiantes y todo cuanto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo.⁵

4. Visión⁶

La Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución de educación superior estatal, autónoma, con una cultura democrática, con enfoque multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social y humanista, con una gestión actualizada, dinámica y efectiva y con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica.

³ Artículo 82, Título II, “Constitución Política de la República de Guatemala”

⁴ Artículo 2, Ley Orgánica de la USAC.

⁵ IBID, Artículo 3.

⁶ Plan Estratégico USAC-2022, Página 5



IX. MARCO REFERENCIAL

1. GENERALIDADES SOBRE VALORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Los intentos de encontrar una definición del concepto de valores humanos han tenido lugar desde tiempos remotos. Los valores fueron del interés de representantes de la filosofía como Platón, para el cual valor *"es lo que da la verdad a los objetos cognoscibles, la luz y belleza a las cosas"* en una palabra es la fuente de todo ser en el hombre y fuera de él. Por su parte, Aristóteles abordó en su obra el tema de la moral y las concepciones del valor que tienen los bienes y fijó el ámbito del obrar humano, bueno o malo como el dominio de la Ética.

Analizados desde una perspectiva antropológica, los valores se definen como los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas, son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas, permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Los principios, valores y costumbres jamás deben ser impuestas, sino practicadas con convicción, tienen una gran influencia debido a que son de bien común y es una cualidad intrínseca de la persona que otorga: admiración, estima, respeto, afecto, búsqueda y complacencia, suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante la sociedad en que vive y se desarrolla.

Toda persona cuando ingresa a una organización lleva consigo sus propios valores relativamente firmes y que han sido desarrollados desde los primeros años de su vida, sin embargo para las organizaciones es de suma importancia identificar cuáles son los valores compartidos por los trabajadores debido a que son la base fundamental de la cultura organizacional, de allí la importancia de identificarlos y jerarquizarlos.

Entre los valores existe una jerarquía, una escala, no todos son iguales, algunos son más importantes que otros porque son más trascendentes, porque nos elevan más como personas y corresponden a nuestras facultades.



Los valores siempre que los trabajadores tengan la oportunidad de elegirlos, son importantes para la toma de decisiones y deben tener un orden de prioridad. Es importante que las personas entiendan lo que significan los valores y la prioridad que debe conceder a los mismos, son los que alinean a las personas, son el único fenómeno que se puede mover a través de un grupo de tal manera que las deje alineadas.

Los valores deben ser sencillos, directos y fáciles de entender, deben ser aquellos con los cuales quiere que la organización sea conocida, son los principios sobre los cuales debe fundarse toda acción o actividad de una organización.

Una cultura organizacional saludable tiene que tener perfectamente identificados y socializados los valores de los cuales depende su éxito. Una organización que trabaja sin valores que le sirvan como base no solo es un elemento de riesgo para la sociedad sino que es un riesgo para sí misma.

La organización que logra un inteligente manejo de sus valores está destinada a ser grande, histórica, legendaria y modelo de desarrollo y fortaleza. La difusión de los valores ha de ser teórica y práctica y el ejercicio de los valores ha de ser parte del diario actuar de los trabajadores que forman parte de la misma.



X. MARCO CONCEPTUAL

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

ETICA

Es la ciencia del comportamiento moral, establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o decisión y determina como deben comportarse los miembros de una sociedad.

VALOR

Es la creencia fundamental que nos ayuda a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro son fuente de satisfacción y plenitud, son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

VALORES PERSONALES

Son los adquiridos a lo largo de la vida del ser humano influenciados por los padres, los maestros, la sociedad y que son inherentes a la persona.

VALORES ORGANIZACIONALES

Son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros.



VALOR INSTITUCIONAL

Son los valores definidos por la institución y que son compartidos por los trabajadores para que a través de ellos se alcance la misión y la visión de la misma.

VALORES COMPARTIDOS

Son el conjunto de pautas y filtros que los miembros de una organización seleccionan y aceptan o no, lo cual genera actitudes y conductas que pueden tener como producto resultados positivos o negativos para la institución.

VALORES TRANSVERSALES

Son los formadores de la cultura institucional y social, incorporan matices comunes a un conglomerado.

VALORES AUXILIARES:

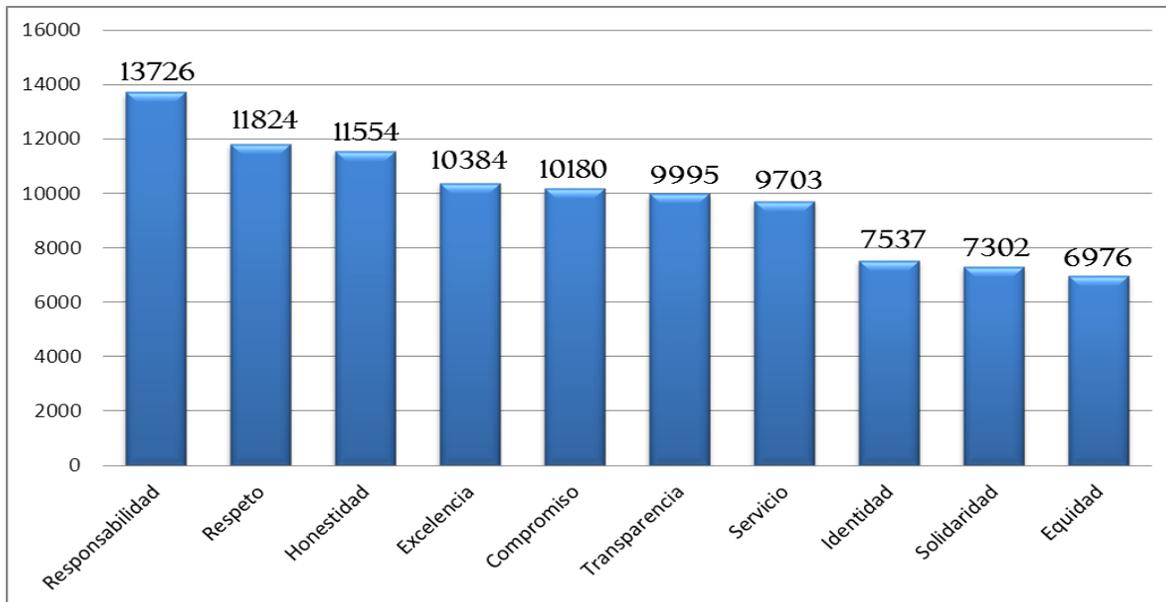
Son los valores que están inmersos y dan soporte a los valores transversales y son igualmente útiles.



XI. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Al realizar la tabulación de la boleta de encuesta aplicada a los trabajadores universitarios, se obtuvieron los siguientes resultados:

IDENTIFICACION Y JERARQUIZACION DE VALORES



Fuente: División de Desarrollo Organizacional

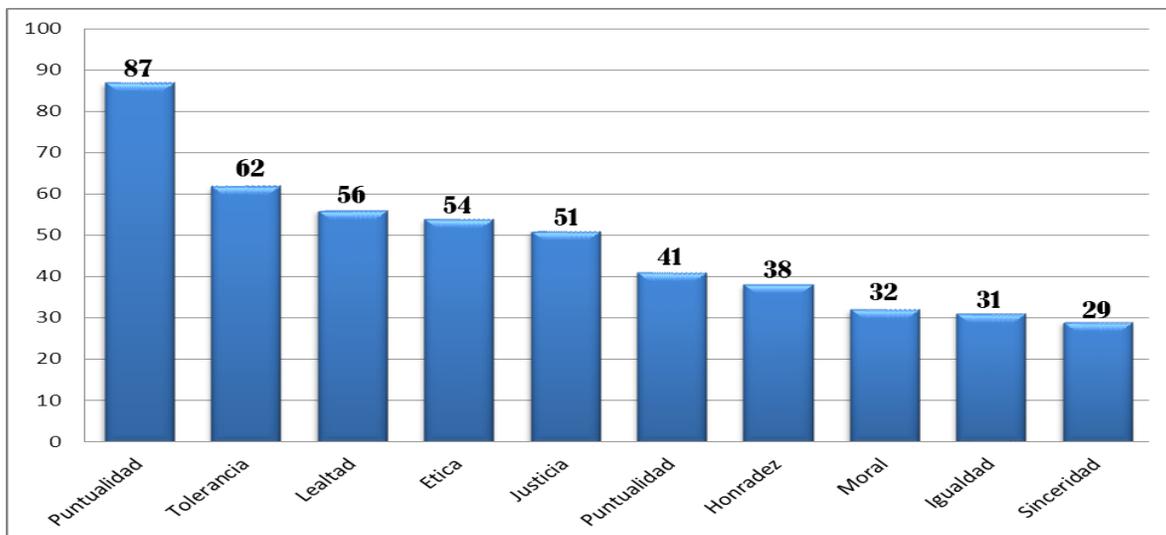
Los resultados reflejados en la gráfica, son resultado de la sumatoria de la ponderación que el trabajador universitario proporcionó a cada valor, por lo consiguiente validan y fortalecen el estudio efectuado en el año 2006 por la División de Desarrollo Organizacional, permitiendo jerarquizar los diez valores más importantes para los trabajadores universitarios, siendo el orden de importancia el siguiente:

1. Responsabilidad
2. Respeto
3. Honestidad
4. Excelencia
5. Compromiso
- 6.- Transparencia
- 7.- Servicio
- 8.- Identidad
- 9.- Solidaridad
- 10.-Equidad



Los valores que el personal encuestado propuso y consideró deberían ser incluidos dentro de la lista de valores compartidos fueron 178 (aunque cabe mencionar que muchos de ellos no son sinónimos de valores), por lo que se incluyeron los que fueron propuestos con más frecuencia por la población objeto de estudio y que se muestran a continuación.

VALORES PROPUESTOS



Fuente: División de Desarrollo Organizacional

La gráfica muestra que hay diez valores que los trabajadores universitarios sugieren agregar a la lista de valores compartidos, sin embargo no se considera una propuesta sólida, debido al número de trabajadores que los proponen en relación al total de la muestra objeto de estudio y a que algunos de estos valores, se consideraron auxiliares por estar inmersos dentro de los transversales que fueron determinados.



XII. VALORES COMPARTIDOS POR LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Derivado del análisis de los resultados obtenidos y tomando en cuenta los fines y objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se definen cinco valores compartidos por los trabajadores universitarios, siendo los siguientes:

1. **Responsabilidad:** valor que permite al trabajador universitario interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de sus acciones y decisiones
2. **Respeto:** es valorar a los demás, acatar los límites que impone el derecho ajeno como base para la convivencia armoniosa en nuestra Universidad. Por lo que este valor reconoce la autonomía de cada ser humano, acepta las diferencias individuales y valora los derechos y deberes de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. **Honestidad:** valor que distingue al trabajador de la Universidad de San Carlos de Guatemala por sus actos de probidad, rectitud, decoro y decencia.
4. **Excelencia:** valor que motiva al trabajador y la trabajadora de la Universidad a desarrollar sus labores cotidianas en forma sobresaliente y buscando continuamente la mejora de su trabajo realizado.
5. **Servicio:** es la disposición del trabajador y trabajadora universitaria de atender con agilidad, cordialidad, eficiencia y diligencia a la comunidad universitaria y a las personas que hacen uso de los servicios de la Universidad, en función de la misión institucional.



XIII. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala conocen y aplican diferentes valores de forma individual.
2. Los trabajadores universitarios identificaron como valores compartidos: Responsabilidad, Respeto, Honestidad, Excelencia y Servicio.
3. Los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, carecen de un instrumento administrativo que constituya una guía de valores compartidos y que sea el que oriente sus actividades diarias.



XIV. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la cultura organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de fomentar los valores compartidos a efecto sean aceptados por todos los trabajadores universitarios, logrando un sentido de compromiso hacia la Universidad.
2. Socializar los valores identificados en el presente estudio, a través de talleres de inducción, capacitación y campañas publicitarias para unificar criterios que compartan y fortalezcan los intereses de todos los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. Elaborar una guía o documento de apoyo, que sea la base para reforzar y orientar la práctica de los valores en el que hacer del trabajador universitario.



XI. BIBLIOGRAFÍA

1. Blanchard Ken y Michael O'connor. Administración por Valores. Edición Editorial Norma. 1997.
2. Club Rotario Guatemala. Programa de Formación en Valores. Primera Edición 2010.
3. Consejo Superior Universitario. Plan Estratégico USAC-2022. Versión ejecutiva. 2005.
4. Mora G. Guillermo E. Valores humanos y actitudes positivas. Segunda Edición. McGrawhill. 1999.
5. Ponce Villela, Edgar Augusto. "Caracterización de la cultura organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala". Universidad de San Carlos de Guatemala, División De Desarrollo Organizacional. 2006.
6. Siliceo A. Alfonso, Casares A. David y González M. José Luis. Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Editorial McGrawHill 2000.
7. Thevenet Maurice. Auditoría de la Cultura Empresarial. Ediciones Díaz de Santos, S.A. 1992.